

Sosionomi (AMK)

Sosiaali-ala

Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

2013

Ilona Oksanen

KUN MONIKULTTUURINEN LAPSI ALOITTA PÄIVÄHOIDON

– Monikulttuurisuusopas Paimion päivähoidon
työntekijöille



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

2013 | 43+16

Laura Närvi

Ilona Oksanen

KUN MONIKULTTUURINEN LAPSI ALOITTA PÄIVÄHOIDON – MONIKULTTUURISUUSOPAS PAIMION PÄIVÄHOIDON TYÖNTEKIJÖILLE

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli kehittää kasvattajien osaamista ja yhtenäistää kasvatushenkilöstön työkäytäntöjä monikulttuurisen lapsen ja perheen kanssa työskennellessä. Tarkoituksena oli luoda Paimion kaupungin kasvatushenkilöstön tarpeiden, näkemysten ja tiedon pohjalta opas Paimion päivähoidolle siitä, miten toimitaan monikulttuurisen lapsen aloittaessa päivähoidon. Kehittämistyöni on osa seudullista kotouttamisohjelmaa, jonka yhtenä tavoitteena on kehittää varhaiskasvatusta monikulttuurisuutta tukevaksi.

Suomi monikulttuuristuu ja maahanmuuttajien osuus väestössä kasvaa. Tällä hetkellä Paimiossa on vain vähän monikulttuurisia lapsia, mutta tulevaisuudessa monikulttuuristen lasten määrä todennäköisesti lisääntyy. Tulevaisuuden haasteita ajatellen on tärkeää kehittää kotoutumispalveluita ja edistää erityisesti pienten lasten kotoutumista.

Kehittämistyö toteutettiin yhteistyössä Paimion päivähoidon ammattilaisista koostuvan ohjausryhmän kanssa. Kehittämistyön menetelminä käytettiin dialogisuutta ja hyvien käytäntöjen dialogia. Päivähoitoyksiköissä käytyjen dialogien tavoitteena oli selvittää kasvatushenkilöstön valmiuksia ja osaamista, kun monikulttuurinen lapsi aloittaa päivähoidon. Oppaasta kehitettiin sähköinen kansio jaettavaksi kasvatushenkilöstölle.

Oppaan sisällön aihealueiksi valittiin dialogien ja ohjausryhmätyöskentelyn perusteella yleiskatsaus, toimintaverkosto Paimiossa ja monikulttuurisen lapsen kasvun ja oppimisen tukeminen. Ensimmäinen kansio sisältää ajankohtaista tietoa seudullisesta kotouttamisohjelmasta, käsitteistä ja laeista. Toisessa kansiossa on tietoa monikulttuurisen perheen kannalta olennaisista palveluista ja käytännöistä. Kolmannessa kansiossa on tietoa kasvatuskumppanuudesta, työyhteisön tehtävistä, suomen kielen opettamisesta ja kulttuureista.

ASIASANAT:

Monikulttuurisuus, kotouttaminen, päivähoito, varhaiskasvatus, interkulttuurinen kompetenssi, kasvatuskumppanuus, opas

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of social services | Child, Youth and Family Work

2013 | 43+16

Laura Närvi

Ilona Oksanen

WHEN A MULTICULTURAL CHILD JOINS DAYCARE – A GUIDE OF MULTICULTURALISM FOR PROFESSIONALS IN THE DAY CARE IN PAIMIO

The object of this development study was to grow day care professionals' competence and standardize work practices when working with a multicultural child and his or her family. The aim was to create a guide for the employees of Paimio municipality based on the requirements, perceptions and existing knowledge of the day care professionals. The guide is about how to work with the multicultural child and his or her family when the child starts day care in Paimio. My development study is part of a regional integration program, which aims among other things to develop early education services to support multiculturalism.

Finland turning more and more multicultural and the amount of immigrants in the population is increasing. At present there are only few multicultural children in day care in Paimio. In the future it is likely that there will be more multicultural children in Paimio as well. When thinking about future challenges, the development of immigration services and multicultural day care services is important.

A team of day care professionals from Paimio municipality was co-operating in developing the guide. The methods used in this development study, were dialogue and the dialogue of known good practices. Dialogue was used in the team and the dialogues of known good practice were used with the day care professionals from Paimio municipality. The aim was to recognize the current level of readiness and the competence of the day care professionals when a multicultural child joins day care service in Paimio. The guide was developed to be an electronic file, which will be shared for all the day care professionals.

Based on the dialogues had in the team of day care professional and on the dialogues had of existing known good practices, the guide was decided to have three parts: general overview, network of services in Paimio municipality and the supporting growth and learning of a multicultural child. The first part consists information on the current existing program, the terms and the laws related to multiculturalism. The second part has information on the relevant services and practices targeted to multicultural children and their families. The third part has information on the educational partnership, the tasks of the work community, teaching Finnish language and cultures.

KEYWORDS: Multiculturalism, integration, day care, intercultural competence, early childhood education, educational partnership, guide

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 MONIKULTTUURISTA VARHAISKASVATUSTA OHJAAVAT ASIAKIRJAT	8
3 MONIKULTTUURINEN PERHE JA LAPSI VARHAISKASVATUKSEN NÄKÖKULMASTA	11
3.1 Monikulttuurinen lapsi suomalaisessa varhaiskasvatuksessa	11
3.2 Varhaiskasvattajan arvot puntarissa	12
3.3 Kasvatuskumppanuus ja monikulttuurinen perhe	14
4 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	16
4.1 Kehittämistyön tarve ja lähtökohdat	16
4.2 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävät	18
4.3 Aikaisempia kehittämistöitä monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta	19
4.4 Ohjausryhmä kehittämistyön tukena	20
5 KEHITTÄMISMENETELMÄT	21
5.1 Dialogisuus	21
5.2 Hyvien käytäntöjen dialogi kehittämisen menetelmänä	21
6 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIKUVAUS	24
6.1 Kehittämistyön ideointi	24
6.2 Tiedon hankinta ohjausryhmätyöskentelyn ja päivähoidon työryhmien dialogisten kehittämiskeskustelujen avulla	25
6.3 Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen tilanne ja haasteet Paimiossa	27
6.4 Monikulttuurista lasta tukeva varhaiskasvatus	27
6.5 Missä tarvitaan neuvoa, apua ja tukea?	28
6.6 Kehittämistyön työstäminen	29
6.7 Toimintamallin kokoaminen	29
6.8 Arviointi	31
7 TOIMINTAMALLIN KUVAUS	34
7.1 Toimintamallin rakenne	34
7.2 Kasvatuskumppanuus	35

7.3 Kulttuuri	36
7.4 Suomen kielen opetus	37
7.5 Työyhteisön tehtävät	39
8 POHDINTA JA EETTISET NÄKÖKULMAT	41
8.1 Kehittämistyön eettiset pohdinnat	41
8.2 Jatkoimenpiteet	43
LÄHTEET	44

LIITTEET

Liite 1. Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 20.5.2013.
 Liite 2. Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 12.6.2013.
 Liite 3. Kielen opettaminen –ryhmän muistio 19.8.2013.
 Liite 4. Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 10.9.2013.
 Liite 5. Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 8.10.2013.
 Liite 6. Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 7.11.2013.

KUVAT

Kuva 1. Monikulttuurisuusopas.	34
--------------------------------	----

1 JOHDANTO

Valtion 7.6.2012 hyväksymä kotouttamisohjelma vuosille 2012–2015 tehostaa kotouttamistoimenpiteiden suunnittelua, toimeenpanoa ja seurantaan valtakunnallisesti. Kotouttamisohjelman tavoitteena on tukea maahanmuuttajien osallisuutta ja vahvistaa vuorovaikutusta eri väestöryhmien sekä maahanmuuttajien, järjestöjen ja viranomaisten välillä. Ohjelman painopisteitä ovat maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen ja maahanmuuttajalasten ja – nuorten sekä perheiden ja naisten tukeminen. Ohjelman tavoitteena on esimerkiksi kehittää varhaiskasvatuspalveluja. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 11–13.)

Kehittämistyöni on osa vuoden 2013 aikana alkanutta seudullista kotouttamisohjelmaa, jonka taustalla on valtion kotouttamisohjelma vuosille 2012–2015. Seudullisessa kotouttamisohjelmassa on Paimion lisäksi mukana kymmenen muuta lähikuntaa. Kotouttamisohjelma velvoittaa kuntia muun muassa kehittämään varhaiskasvatuspalveluita monikulttuurisuutta tukevaksi. (Ruuhonen 2013.) Paimion väestössä voidaan jo havaita monikulttuuristumista, sillä Paimioon on vuoden 2012 syksyn aikana muuttanut lapsiperheitä muun muassa Venäjältä ja Virosta. Paimion päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa on aiemmin ollut todella vähän ulkomaalaistaustaisia lapsia, mutta lähiaikoina muutosta on tapahtunut. Monikulttuuristen lasten vähäisen määrän vuoksi Paimion päivähoidossa ei ole ollut selkeää toimintamallia, jossa käsiteltäisiin ohjeita ja käytäntöjä, joita noudatetaan monikulttuurisen lapsen aloittaessa päivähoidon. (Koret henkilökohtainen tiedonanto 8.5.2013.)

Kehittämistyöni toimeksiantajana olivat Paimion kaupungin sivistyspalvelut. Yhteyshenkilönä oli opetuspäällikkö, kasvatustieteiden maisteri Hilikka Koret. Toimeksiantona oli luoda Paimion kaupungin päivähoidon tarpeiden, näkemysten ja tiedon pohjalta toimintamalli Paimion päivähoidon henkilöstölle siitä, miten toimitaan monikulttuurisen lapsen aloittaessa päivähoidon. Kehittämistyössä oli mukana ohjausryhmä, jossa minun ja toimeksiantajani lisäksi oli yksi varhaiskasvattaja jokaisesta Paimion kaupungin päiväkodista, perhepäivähoidon ohjaaja ja kiertävä erityislastentarhanopettaja. Työryhmän tuottaman ja hankkiman

tiedon ja päivähoidon kasvatushenkilöstön kanssa tehtyjen dialogisten kehittämiskeskustelujen pohjalta toteutin toimintamallin päivähoitoon.

Esittelen tässä kehittämishankkeen raportissa yhdessä työryhmän kanssa toteuttamani toimintamallin ideointia, työstämistä ja toteutusta sekä siihen liittyvää teoriaa. Ensimmäisessä luvussa kerron asiakirjoista, jotka ohjaavat monikulttuurista varhaiskasvatusta kuten YK:n lastenoikeuksien sopimus, eri lait ja Paimion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmakin. Valtion kotouttamisohjelman asema valtakunnallisten ja kunnallisten kotouttamispalveluiden kehittämisessä on merkityksellinen. Toisessa luvussa selvitän teorian pohjalta monikulttuuriseen varhaiskasvatukseen liittyvistä haasteista ja kasvatuskumppanuudesta työntekijän näkökulmasta.

Neljännessä luvussa käyn läpi kehittämistyöni lähtökohdat, tarpeen, tavoitteen ja kehittämistehtävät. Lisäksi kerron ohjausryhmästä, joka oli mukana kehittämistyössäni. Luvussa viisi kerron hyvien käytäntöjen dialogista kehittämistyöni menetelmänä.

Kuudennessa luvussa on kuvattu kehittämistyöni prosessi ja sen arviointia. Seitsemäs luku kertoo kehittämistyöni tuotoksesta eli toimintamallista ja sen eri osista sisällönkuvauksineen. Viimeisessä luvussa käyn arvioin kehittämistyöni prosessia ja onnistumista sekä vertaan tuloksia aiempiin kehittämistöihin. Lisäksi pohdin kehittämistyöhöni liittyviä eettisiä haastaeita ja tulevaisuuden näkymiä sekä kehittämistyöprosessin vaikutuksia omaan ammatilliseen kasvuuni.

2 MONIKULTTUURISTA VARHAISKASVATUSTA OHJAAVAT ASIAKIRJAT

Yhteiskuntamme monikulttuuristuu kaiken aikaa, koska maahanmuuttajaväestön osuus Suomessa kasvaa. Sen myötä yhteiskunnan tulisi tukea eri kulttuurien edustajien ja eri kulttuurien välistä tasa-arvoa. Poliittisen toiminnan ja yhteiskunnan rakenteiden kehittämisen pitäisi edistää monikulttuurisuuden toteutumista eli erilaisuuden hyväksymistä ja arvostamista, tasa-arvoa yksilöiden ja kulttuurien välillä sekä yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja rajoja. (Räty 2002, 46.) Jotta kulttuurien välinen yhteiselo sujuisi mahdollisimman hyvin ja jotta eri kulttuurien välille syntyisi yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, on kulttuurien välillä oltava toisia kunnioittavaa ja toisen näkökulman huomioivaa keskustelua eli dialogia. Onnistunut kulttuurienvälinen dialogi yhä monikulttuurisemmassa yhteiskunnassa on avointa ja kunnioittavaa näkemysten vaihtoa yksilöiden ja ryhmien välillä. Dialogin tulisi johtaa toisesta kulttuurista tulevan osapuolen maailmankatsomuksen syvempään ymmärrykseen. (Council of Europe 2013.)

Suomessa varhaiskasvatuksen edellytetään edistävän jokaisen lapsen hyvinvointia, tervettä kasvua, kehitystä ja oppimista sekä tukevan vanhempien ja huoltajien antamaa kotikasvatusta (Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973, 2a§). Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) vuonna 1991 ratifioitu Lapsen oikeuksien sopimus on Suomessa varhaiskasvatuksen perusta ja se perustuu aiempiin kansainvälisiin julistuksiin ja sopimuksiin. Sopimuksen perustana ovat lapsen oikeudet tulla suojelluksi ja kuulluksi sekä lapsen oikeus saada hoivaa. Siinä korostuu syrjinnän kielto sekä ihmisarvon ja yhdenvertaisuuden tärkeys. Lapsen oikeuksien sopimus koskee lapsen asemaa niin kotona, kunnassa kuin valtiotasokin ja keskittyy pääosin lapseen, vaikka myös perheen, vanhempien ja huoltajien merkitys korostuu yhtä tärkeänä. (Mahkonen 2012, 29–30; Lapsen oikeuksien sopimus 21.8.1991/60.)

Suomessa monikulttuurista varhaiskasvatusta ohjaavat Suomen perustuslaki (11.6.1999/731) ja Yhdenvertaisuuslaki (20.1.2004/21). Lisäksi lasten kanssa tehtävässä työssä laki lasten päivähoidosta (19.1.1973/36) ja perusopetuslaki (21.8.1998/628) ovat tärkeimpiä. Tällä hetkellä Suomessa suunnitellaan varhaiskasvatustilaa, jonka tiimoilta eduskunta saa keväällä 2014 käsiteltäväkseen lakiesityksen uudesta päivähoitoa ja varhaiskasvatusta koskevasta laista. (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2013) Monikulttuuristen perheiden oikeudet ja velvollisuudet on kirjattu ulkomaalaislakiin (30.4.2004/301), kielilakiin (6.6.2003/423) ja lakiin kotoutumisen edistämisestä (30.12.2010/1386).

Laki kotoutumisen edistämisestä (30.12.2010/1386) tuli voimaan vuoden 2011 syyskuussa ja se huomioi kaikki Suomeen muuttavat, riippumatta siitä, miksi he muuttavat Suomeen. Laki sisältää monia eri tavoitteita, kuten maahanmuuttajien ja kantaväestön välisen vuorovaikutuksen kotoutumisen edistäjänä ja haavoittuvien ryhmien, kuten vammaisten, vanhusten sekä naisten ja lasten syrjäytymisen ehkäisyn. Laki velvoittaa kuntia laatimaan paikallisen kotouttamisohjelman, joka sisältää suunnitelman kotoutumista edistävistä toimenpiteistä, eri toimijoiden välisestä yhteistyöstä ja vastuista sekä maahanmuuttajien erityistarpeiden huomioimisen. (Ruohonen 2013, 4-5.)

Valtion 7.6.2012 hyväksymä kotouttamisohjelma vuosille 2012–2015 tehostaa kotouttamistoimenpiteiden suunnittelua, toimeenpanoa ja seurantaan valtakunnallisesti. Kotouttamisohjelman tavoitteena on tukea maahanmuuttajien osallisuutta ja vahvistaa vuorovaikutusta eri väestöryhmien, maahanmuuttajien, järjestöjen ja viranomaisien välillä. Ohjelman painopisteitä ovat maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen ja maahanmuuttajalasten ja –nuorten sekä perheiden ja naisten tukeminen. Valtion kotouttamisohjelmassa tuetaan maahanmuuttajaperheitä kehittämällä varhaiskasvatusta muiden sosiaali- ja terveystalouden sekä koulutuksen ohella. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 11–13.)

Alle kouluikäisten lasten kotoutumisen tukemisessa keskeisintä on S2- eli suomi toisena kielenä –opetus. Suomen tai ruotsin kielen opetus ei ole alle kouluikäisille pakollista, mutta sitä kuitenkin suositellaan. Samalla kielen opetuksen suunnitelmana toimivan varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen, yhteistyö

vanhempien kanssa ja vanhempien tukeminen lapsen oman äidinkielen oppimisessa ja lapsen kasvatuksessa ovat ensiarvoisen tärkeitä. Ne edistävät lapsen kotoutumista muun perheen kanssa. Tavoitteena on mahdollistaa lapsen kasvu kahden kulttuurin edustajaksi ja integroida lapsi suomalaiseen yhteiskuntaan. Lapsen sijoittaminen päivähoitoon voi edistää lapsen kotoutumista, sillä se helpottaa suomen kielen ja kulttuurin omaksumista. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 44–45; Ruohonen 2013, 19.)

Paimiossa vuonna 2007 kirjatussa varhaiskasvatussuunnitelmassa mainitaan, että kasvatustoiminta heijastuu yhteiskunnan sen hetkisestä tilanteesta, minkä pohjalta asetetaan tavoitteet ja toimitaan. Suunnitelman mukaan varhaiskasvatuksen perustana Paimion varhaiskasvatuksessa ovat suomalainen kulttuuri ja yhteiskunta. Moniarvoisuutta ei kuitenkaan unohdeta, vaan se huomioidaan kasvatustoiminnassa. Paimion kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman arvojen mukaisesti lapsia kasvatetaan lapsuutta, sosiaalisuutta, eettisyyttä, elämyksellisyyttä ja kestäväää kehitystä kunnioittaen. Lapsuutta kunnioittava kasvatus sisältää lapsen erilaisuuden ja yksilöllisyyden huomioinnin. Tavoitteena on kasvattaa nykypäivän lapsia ja nähdä lapsuus suhteessa aikaan, paikkaan ja kulttuuriin. (Paimion varhaiskasvatussuunnitelma 2007, 11–12.)

Kasvatushenkilöstön on tunnistettava oma arvomaailmansa ja kyettävä jatkuvasti refleктоimaan omaa työskentelyään. Toisin sanoen kasvattajan tulisi kasvattaa myös itseään, jotta voisi kasvattaa muita. (Skinnari 2004, 87.) Kasvattajan tulisi ymmärtää se, että lapset kasvavat ja kehittyvät aikuisen arvojen ja asenteiden mukaisesti. Lapsen on pystyttävä luottamaan kasvattajaan ja ottamaan tästä mallia. Kasvattajan tulisi olla lapsen kanssa avoimessa vuorovaikutuksessa, kuunnella, keskustella, opastaa ja asettaa rajat. (Skinnari 2004, 87,111; Paimion varhaiskasvatussuunnitelma 2007, 15–16.)

3 MONIKULTTUURINEN PERHE JA LAPSI VARHAISKASVATUKSEN NÄKÖKULMASTA

3.1 Monikulttuurinen lapsi suomalaisessa varhaiskasvatuksessa

Suomessa yhteiskunta on monikulttuuristumisesta huolimatta edelleen valtaväestönsä näköinen. Vähemmistöjen näkökulmasta oikeuksien ja tasa-arvon toteutuminen vaatisi valtiolta entistä enemmän toimenpiteitä. Valtaväestön evankelisluterilainen uskonto määrittää pitkälti Suomessa kalenterivuoden aikana vietettävät vapaapäivät. (Daher ym. 2012, 12.) Kulttuurisen moninaisuuden lisääminen esimerkiksi julkisen sektorin työyhteisöihin voi lisätä kotoutumisen edistymistä. Tämä voi osoittautua haasteelliseksi maassa, jossa ei ole juurikaan kokemusta monikulttuurisuudesta palveluiden tuottamisessa. (Heikkilä ym. 2011, 183.) Monikulttuurisen lapsen kotoutumista voi tukea mahdollisuus puhua omaa kieltä päivähoitossa esimerkiksi työntekijän tai lapsen päivähoitossa vierailevien sisarusten tai sukulaisten kanssa. (Halme & Vataja 2011, 18). Bronfenbrennerin ja Morrisin (1998) mukaan lapsen kehitykseen vaikuttavat hänen ympärillään olevat tasot ollessaan vuorovaikutuksessa lapsen kanssa. Mikrosysteemi eli lapsen välittömässä läheisyydessä oleva elinympäristö sekä mesosysteemi eli mikrosysteemin kanssa vuorovaikutuksessa oleva elinympäristö vaikuttavat lapsen kehitykseen. (ks. Nurmi ym. 2009, 21.)

Kulttuurinen erilaisuus voi olla aiheuttajana identiteetin kehittymisen häiriöissä. On puhuttu, että juuri lapset kahden kulttuurin välillä voivat altistua ongemille, joita kasvamisen kahden kulttuurin välillä voi aiheuttaa. Vaikka lapsi olisi täysin suomalainen, mutta ihonväriltään muista poikkeava, voi lapsen kohtaama rasismi aiheuttaa samankaltaisia identiteettiongelmia. Lapsen kokemukset erilaisuudesta voivat vaikuttaa myös lapsen minäkuvan muodostumiseen. (Rastas 2008, 248.)

3.2 Varhaiskasvattajan arvot puntarissa

Varhaiskasvattajan työssä on tärkeää muodostaa käsitys ihmisestä ja kasvatuksesta. Lisäksi kasvattajan pitäisi tunnistaa oma arvomaailmansa ja sen tulisi olla selkeä työskennellessä pienten lasten kanssa. Suomessa on jo paljon monikulttuurisuutta ja myös varhaiskasvatuksessa tulisi entistä enemmän huomioida eri kulttuurit ja niiden edustajat. Omat näkemykset ja arvot on suhteutettava toisenlaisesta kulttuurista tulevia lapsia kasvattaessa. (Halme & Vataja 2011, 97, 99.) Kasvattajan itsekasvatus ja oman arvomaailman tunnistaminen ja työstäminen on ensiarvoisen tärkeää työskennellessä lasten kanssa (Skinnari 2004, 87).

Mikäli kasvattaja ei pysty hahmottamaan eri kulttuurien eroja eikä ole tietoinen omasta kulttuuristaan, voi hän kokea vieraat kulttuurit uhkana. Varhaiskasvattajan on ymmärrettävä ja pystyttävä arvostamaan toisten erilaista maailmankatsomusta ja tapaa elää. Varhaiskasvattajan arvot ja asenne siirtyvät lapsiin väistämättä. Sen vuoksi kasvattajan on erityisesti varottava antamasta kielteistä kuvaa monikulttuurisesta lapsesta muille lapsille tuomalla esiin kulttuurisia stereotypioita tai ennakkokäsityksiä. (Halme & Vataja 2011, 98.) Päivähoidossa lapsi ottaa kasvattajastaan mallia, koska hän on keskeisessä roolissa lapsen elämässä. Lapsi aistii ympäristöään ja kasvattajiaan (Skinnari 2004, 87). Ihminen kehittyy jatkuvasti ollessaan vuorovaikutussuhteissa ja saaden vaikutteita ympäristöstään, minkä vuoksi erilaiset kulttuurit välittyvät ihmiseltä ja sukupolvelta toiselle (Luoma ym. 2008, 87).

Pienen kaupungin päiväkodissa työskentelevä kasvattaja on todennäköisesti jo pitkään toiminut suomalaisia ja suomen kielisiä lapsia edustavan lapsiryhmän vaatimalla tavalla ja tuonut arvomaailmansa mukaan työhön. Nämä kasvattajan toimintatavat ja asenteet siirtyvät välillisesti kasvatettaviin lapsiin. Haasteena kasvattajalla onkin tarkastella käsityksiään ja arvomaailmaansa, kun vähemmistökulttuuria edustava lapsi tulee hänen kasvatettavakseen. Kasvattaja joutuu punnitsemaan arvomaailmaansa uudelleen ja avartamaan maailmankuvaansa. Arvot ja asenteet saattavat olla myös hyvin ennakkoluuloisia ja kokemukseen

perustuvia, jolloin ristiriitoja monikulttuuristen lasten kohtaamisessa voi syntyä. (Paavola & Talib, 2010, 74.)

Kulttuuritietoinen kasvattaja kykenee kohtaamaan monikulttuurisen lapsen ja tämän perheen avoimin mielin ilman ennakkoluuloja. Kohtaaminen ja erityisesti lapsen kohtelu pitää olla yhdenvertaista muihin, valtakulttuuria edustaviin lapsiin nähden. Lasta ja tämän perhettä on arvostettava heidän erilaisesta kulttuurista tai uskonnosta huolimatta ja siten varhaiskasvattajan on kyettävä kasvattamaan lasta huomioiden hänen oma kulttuurinsa ja perheen tarpeet. (Halme & Vataja 2011, 100.)

Kun lapsiryhmään tulee vähemmistökulttuuria edustava lapsi, eikä kasvattajalla ole valmiuksia kohdata tätä, saattaa kasvattajan itsetunto järkkyyä. Se voi järkkyyä, koska ammatillisuus on sidoksissa identiteettiin ja käsitykseen itsestä. Kasvattaja saattaa kokea olevansa puutteellinen kasvattaja, koska hänen osaaminen ei enää riitäkään uudessa, haasteellisessa tilanteessa. Näissä tilanteissa kasvattajilta vaaditaan uuden oppimista ja uusien toimintatapojen omaksumista, eikä voi pitäytyä vanhoissa kaavoissa ja arvomaailmassa. (Paavola & Talib, 2010, 74–75.)

Interkulttuurisen kompetenssin eli kulttuurien väliseen osaamiseen kuuluu Jokikokon (2002) mukaan neljä ulottuvuutta: asenteet, taidot, tietoisuus ja toiminta, jotka ovat yhteydessä ja vaikuttavat toisiinsa. Esimerkiksi asenteet vaikuttavat toimintaan ja taitoja käyttääkseen on toimittava. Tietoisuus omista taidoista taas voi johtaa toimintaan. Lisäksi elämäntilanteet, kokemukset ja koulutus vaikuttavat interkulttuurisen kompetenssin kehittymiseen ja sen myötä työ eri kulttuurien kanssa voi helpottua. Muutosprosessin käynnistämiseksi on omien asenteiden, arvojen, normien ja käyttäytymisen pohtiminen välttämätöntä. ”Tavoitteena on kasvu moninaisuuden tiedostamiseen, ymmärtämiseen ja kunnioittamiseen, sekä oikeudenmukaisuutta tukevaan ajatteluun ja toimintaan.” (Jokikokko 2002, 86–87.) Äärimmäisen tärkeää arvomaailman ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen onnistumiseksi olisi kasvattajan positiivinen asenne muita kulttuureja ja erilaisia arvomaailmoja kohtaan. Lapsen näkökulmasta on tärkeää, että kasvattaja hyväksyy monikulttuurisuuden ja kunnioittaa sitä. Tällöin myös muiden las-

ten on helpompi hyväksyä ja kunnioittaa toisia kulttuureja. (Paavola & Talib, 2010, 75.)

3.3 Kasvatuskumppanuus ja monikulttuurinen perhe

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005) mukaan kasvatuskumppanuus merkitsee vuorovaikutusta ja yhteistyötä perheen ja päivähoidon välillä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Onnistuneessa kasvatuskumppanuudessa osapuolet ovat tasavertaisia. Vanhemmat ovat lapsensa asiantuntijoita ja kasvatushenkilöstön tarkoituksena on tukea kasvatustehtävää ammatillisesti. (Stakes 2005, 31.) Kasvatuskumppanuuden periaatteita ovat kuuleminen, kunnioitus, luottamus ja dialogi (Salminen & Tynnenen 2011, 34). Maailmankatsomukseen liittyvät erot voivat aiheuttaa jännitteitä kulttuurien välisessä kohtaamisessa. Siksi onkin hyvä pohtia dialogin avulla jännitteen tai ongelman syytä suhteessa ympäröivään kulttuuriin. (Korhonen ym. 2013, 122–123.)

Monikulttuuristen perheiden kanssa työskentely voi olla haasteellista kulttuurierojen vuoksi. Esimerkiksi luottamuksen syntyminen vaatii toisen kuulemista ja kunnioitusta. Kaksikulttuurisissa perheissä erilaiset käsitykset kasvatuksesta ja sukupuolirooleista vaikuttavat tasavertaisen vanhemmuuden toteutumiseen (Del Angel 2013). Samoin ne voivat vaikuttaa kasvatuskumppanuuden toteutumiseen. Erilaiset käsitykset perheestä, kasvatuksesta ja sukupuolirooleista saattavat johtaa ongelmallisiin tilanteisiin, joista on pystyttävä keskustelemaan. Näkemyseroista ja niiden syistä voi puhua avoimesti, kun kummatkin keskustelun osapuolet pystyvät kunnioittamaan toisen erilaisuutta ja arvoja. Kun vanhempien ja kasvattajien välinen kuunteleva ja toisen näkemystä kunnioittava vuoropuhelu eli dialogi toimii, osapuolten välille syntyy yhteisymmärrys. (Salminen & Tynnenen 2011, 37–39.) Kulttuurien välisessä kohtaamisessa ainoa tie tutustua erilaisuuteen on aito kohtaaminen ja dialogi. Dialogin osapuolten yhteinen reflektio voi auttaa ongelmanratkaisussa ja viedä yhteistyötä eteenpäin. (Korhonen & Puukari, 2013, 108.)

Kaikkien yhteiskunnallisten toimijoiden tulisi monikulttuuristen perheiden kanssa työskennellessä tukea vanhemmuutta siten, etteivät vanhemmat koe itseään avuttomiksi lasten silmissä ja riippuvaisiksi lapsistaan. Näin voi käydä, jos lapsi oppii nopeammin uuden kulttuurin ja kielen, minkä tulkkina lapsi joutuu pahimassa tapauksessa toimimaan tulkkina vanhemmalleen. (Pollari & Koppinen, 2011, 23.)

4 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

4.1 Kehittämistyön tarve ja lähtökohdat

Suomessa maahanmuuttajien määrä on kasvussa. Vuonna 2000 Suomeen muuttaneita ulkomaan kansalaisia asui Suomessa 62 000 ja vuonna 2010 luku oli yli kaksinkertaisutunut, sillä heitä oli jo 168 000. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 9.) Eniten monikulttuurisia lapsia on Uudenmaan, Varsinais-Suomen ja Pirkanmaan suurissa kaupunikeskittymissä. Maahanmuuttajien määrä Suomessa muihin Euroopan maihin verrattuna on alhainen. (Heikkilä & Susi 2011, 26.) Pääkaupunkiseudulla monikulttuuristen lasten osuus päivähoidossa on suurempi kuin valtaväestöön kuuluvien lasten osuus. Vuoteen 2020 mennessä maahanmuuttajien määrä kaksinkertaistuu, mikäli ennusteet pitävät paikkansa. (Halme & Vataja 2011, 5.)

Vuonna 2009 suurin vähemmistöryhmä Suomessa oli entisen Neuvostoliiton ja Venäjän alueella syntyneet maahanmuuttajat, joita oli 23 prosenttia ja virolaiset, joita oli kolmanneksi eniten eli 9 prosenttia. Toiseksi suurin ryhmä oli ruotsalaiset, joita oli 13 prosenttia. (Heikkilä & Susi 2011, 26.) Hilikka Koretin mukaan viimeisten kymmenen vuoden aikana Paimion kaupungin päivähoidossa on ollut kovin vähän monikulttuurisia lapsia. lähivuosina yksittäisten, vähemmistökulttuuria, kuten venäläisiä ja virolaisia edustavien lasten määrä Paimion kaupungin päivähoidossa on kasvanut. Paimion monikulttuuriset lapset kuuluvat juuri näihin suurimpiin vähemmistökulttuuriryhmiin. (Koret, henkilökohtainen tiedonanto 8.5.2013.)

Raision kaupungilta syksyllä 2010 liikkeelle lähtenyt aloite seudullisen kotouttamisohjelman valmistelemiseksi sai mukaansa yksitoista kuntaa: Raision lisäksi Kaarina, Lieto, Parainen, Masku, Mynämäki, Naantali, Nousiainen, Paimio, Rusko ja Sauvo. Koska kaikissa edellämainituissa kunnissa maahanmuuttajien määrä on melko vähäinen ja yhteistyötä maahanmuuttaja-asioissa on jo tehty aiemminkin, päätettiin kotouttamisohjelma tehdä yhteistyönä. (Ruuhonen 2013, 3.)

Seudullisen kotouttamisohjelman tavoitteena on yhtenäistää kuntien käytäntöjä maahanmuuttajatyössä ja luoda jokaiselle mukana olevalle kunnalle oma kuntakohtainen osionsa. Lisäksi on tarkoitus selkiyttää kuntien viranomaisten työkuva, kuntien välistä yhteistyötä ja kuntien roolia maahanmuuttajatyössä samalla vahvistaen valtion maahanmuuttopoliittisia rakenteita. Kotouttamisohjelmaa laadittaessa kartoitettiin erilaisia toimintamalleja ja käytäntöjä kunnissa sekä kotouttamisessa mukana olevia toimijoita. Kotouttamisohjelman yhtenä tärkeimpänä tavoitteena on kehittää jo olemassa olevia palveluita siten, että maahanmuuttajat otetaan huomioon ja luodaan toimiva malli maahanmuuttajien vastaanottamiseksi. Lisäksi pohditaan, mitkä palvelut kuntien on paras järjestää itse, mitkä yhteistyönä muiden kuntien kanssa ja mitkä palvelut taas kannattaisi ostaa esimerkiksi Turun kaupungilta tai järjestöiltä. (Ruohonen 2013,12.)

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman mukaan jokaiselle maahanmuuttajataustaiselle lapselle tulisi tehdä oma kotouttamissuunnitelma, jonka laatiminen ja seuraaminen ovat päivähoidon, sosiaalitoimen, neuvolan ja perheen vastuulla. Lisäksi kunnan muissa palveluissa, ja varhaiskasvatussuunnitelmassa monikulttuurisuus tulisi huomioida selkeästi. (Anis ym. 2007,103; Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2007, 13.)

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tavoitteisiin ja toimenpideehdotuksiin nojaavat, seudullisessa kotouttamisohjelmassa esiin nostetut seudulliset kehittämistoimenpiteet varhaiskasvatuksessa ovat suomi toisena kieleenä – opetuksen ja lapsen oman äidinkielen opetuksen järjestäminen kunnassa. Toimenpiteenä on myös monikulttuurisen lapsen varhaiskasvatus- ja esiopetus suunnitelman laatiminen siten, että se vastaa lapsen kotoutumissuunnitelmaa. Lisäksi tarkoituksena on levittää kuntien varhaiskasvatuksen luomia hyviä työkäytäntöjä ja näin yhtenäistää toimintamalleja. Näitä työkäytäntöjä ovat kotouttamisohjelman mukaan tulkkipalveluiden käyttö, monikulttuurisuuden huomioiminen alkukeskustelussa, päivähoidon työntekijöille tarkoitetun monikulttuurisuuskäsikirjan ja monikulttuurisille perheille tarkoitetun selkokielisen tai kuvitetun oppaan laatiminen. (Ruohonen 2013,19; Varsinais-Suomen TE-keskus 2007, 16, 27.) Lisäksi ohjelman tavoitteena on lisätä monikulttuurisuusosaamis-

ta peruspalveluissa, kuten päivähoidossa (Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2007, 15).

Kehittämistyöni myötä olen mukana edellä mainittujen kehittämistoimenpiteiden toimeenpanossa ja vastaamassa myös muihin kotouttamisohjelman tavoitteisiin. Tämän kehittämistyön jälkeen tavoitteena on jatkaa tavoitteiden mukaisia kehittämistoimenpiteitä ja luoda muun muassa opas monikulttuurisille perheille.

4.2 Kehittämistyön tavoite ja kehittämistehtävät

Kehittämistyöni tavoite

1. Kehittää Paimion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön osaamista ja valmiuksia, kun monikulttuurinen lapsi aloittaa päivähoidon lapsiryhmässä.

Kehittämistehtäväni:

1. Selvittää Paimion kaupungin varhaiskasvatushenkilöstön näkemyksiä siitä, minkälaiset ovat heidän valmiutensa ja osaamisensa, kun monikulttuurinen lapsi aloittaa päivähoidon ryhmässä.
2. Luoda Paimion kaupungin päivähoidolle toimintamalli, jossa käy ilmi se, miten toimitaan ja mitä asioita on otettava huomioon monikulttuurisen lapsen aloittaessa päivähoidon lapsiryhmässä. Toimintamallin tarkoituksena on yhtenäistää kasvatushenkilöstön työkäytäntöjä työskennellessä monikulttuurisen lapsen ja perheen kanssa.

Toimintamallin tarkoituksena on kehittää varhaiskasvatushenkilöstön tietoja ja taitoja monikulttuurisen lapsen ja perheen kohtaamiseen liittyvissä asioissa. Lisäksi toimintamallin avulla Paimion päivähoidon käytännöt yhtenäistyvät ja se antaa kasvatushenkilöstölle tietoa, jonka avulla lapsen ja perheen kotoutuminen helpottuisi. Toimintamalli on varhaiskasvatushenkilöstölle suunnattu sähköinen monikulttuurisuusopas, jossa on eri aiheista koostuvat osat, jotka on vielä jaettu alakansioihin. Jotta monikulttuurisuusopas olisi Paimion kaupungin päivähoidon

tarpeisiin vastaava, selvitän dialogisten kehittämiskeskusteluiden avulla varhaiskasvatuksen henkilöstön tarpeita monikulttuurisuusoppaassa käsiteltävien asioiden valitsemista helpottamaan.

4.3 Aikaisempia kehittämistöitä monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta

Tutustuessani aiemmin tehtyihin monikulttuuriseen varhaiskasvatukseen liittyviin tutkimuksiin ja kehittämistöihin, löysin paljon omaan kehittämistyöni kaltaisia monikulttuurisuuteen liittyviä oppaita ja toimintamalleja. Sanna Nevalan ja Dea Rostedt'n vuonna 2011 tekemä kehittämistyö on nimeltään Monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen Hovirinnan päiväkodissa: opas työntekijöille. Sen tarkoituksena oli yhdessä Hovirinnan päiväkodin kahden ryhmän henkilökunnan ja päiväkodin johtajan kanssa kehittää opas monikulttuurisuudesta päiväkodin henkilökunnalle. (Nevala & Rostedt 2011, 6.)

Nevalan ja Rostedt'n kehittämistyön tavoitteissa on samankaltaisuutta minun kehittämistyöhöni verrattuna. Kehittämistyön tavoitteena oli lisätä päiväkodin henkilökunnan monikulttuurisuusosaamista. (Nevala & Rostedt 2011, 6.) Minun kehittämistyöni tavoitteena on myös lisätä monikulttuurisuusosaamista, vaikkakin kohderyhmä on hiukan laajempi, eli koko Paimion kaupungin päivähoito, sisältäen sekä Paimion kaupungin päiväkodit että perhepäivähoidon. Lähtökohdiltaan Kaarinan kaupungin päivähoito on monikulttuurisempaa kuin Paimiossa. Hovirinnan päiväkodissa on paljon monikulttuurisia lapsia (Nevala & Rostedt 2011, 6.)

Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden Liisa Kaikkosen ja Janica Vesan opinnäytetyö ”Käsi kädessä: Vieraasta kulttuurista tulevan perheen kohtaaminen Porin päivähoidossa” on tehty vuonna 2010. Kaikkosen ja Vesan kehittämistyön tavoitteena oli parantaa varhaiskasvattajien tietoisuutta monikulttuuristen lasten ja perheiden kohtaamisesta. Lisäksi tavoitteena oli kehittää yhteiset toimintatavat ja –käytännöt kaikkiin Porin kaupungin päiväkoteihin. Sen menetelminä oli kerätä tietoa monikulttuurisuudesta niin eri kaupunkien monikulttuurisuusoppaista kuin varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa käydyistä kes-

kusteluista. Oppaan tarkoituksena oli vastata Porin päivähoidon tarpeita. (Kaikkonen & Vesa 2010, 2, 8.) Minun kehittämistyöni on lähtökohdiltaan samanlainen, koska tavoitteena on kerätä tietoa kohderyhmältä, jotta opas vastaisi Paimion päivähoidon tarpeita. Kehittämistyöni tavoitteena on lisätä kasvattajien monikulttuurisuusosaamista, kuten Kaikkosen ja Vesan kehittämistyössä. Kehittämistyö on lähtökohdiltaan ja tavoitteiltaan samankaltainen kuin minun kehittämistyöni

4.4 Ohjausryhmä kehittämistyön tukena

Kehittämistyöni tueksi perustettiin ohjausryhmä, joka oli mukana toimintamallini kehittämisessä. Yhteyshenkilö Hilikka Koret kutsui varhaiskasvattajia, perhepäivähoidon ohjaajan ja kiertävän erityislastentarhanopettajan mukaan ideoimaan toimintamallia ja kehittämään yhteisiä käytäntöjä Paimion kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Ohjausryhmän jäseninä olivat yhteyshenkilönä toimiva opetuspäällikkö, kiertävä erityislastentarhanopettaja ja perhepäivähoidon ohjaaja sekä jokaisesta kuudesta päiväkodista edustajat, jotka olivat joko lastentarhanopettajia tai lastenhoitajia. Ohjausryhmään oli tärkeä saada osallistujia Paimion varhaiskasvatuksesta, sillä silloin Paimion kaupungin tarpeita vastaava malli toteutuisi parhaiten.

Ohjausryhmän tarkoituksena oli olla iso osa kehittämishankkeen toteuttamista ja suunnittelua. Ohjausryhmässä suunnittelimme toimintamallin rakenteen ja sisällön. Päivähoidon henkilöstön kanssa käytyjen hyvien käytäntöjen dialogien anti ja ohjausryhmän sisäisten pienryhmien hankkima tieto muodostivat toimintamallin rakenteen ja sisällön. Menetelminä käytimme dialogia sekä koko ryhmässä että pienryhmissä. Ohjausryhmä perustettiin huhtikuussa ja sen ensimmäinen tapaaminen järjestettiin 20.5.2013. Kaiken kaikkiaan ohjausryhmä tapasi viisi kertaa kehittämistyöni aikana.

5 KEHITTÄMISMENETELMÄT

5.1 Dialogisuus

Kehittämistyössäni tein yhteistyötä ohjausryhmän ja päiväkotien työryhmien kanssa. Ohjausryhmän tarkoituksena oli kehittää toimintamallia ja luoda uutta. Arnikilin ja Seikkulan (2005) ajatuksiin pohjaten, voidaan todeta, että keskustelujemme tavoitteena ei ollut ainoastaan neuvotella päästäksemme haluttuun lopputulokseen kuten päätökseen tai sopimukseen, vaan saavuttaa yhteisymmärrystä ja sitä kautta luoda pohjaa ajattelulle ja toiminnalle (Arnkil & Seikkula 2005, 83).

Ryhmä, jossa jäsenet ovat kukin oman alansa ammattilaisia, saattaa kohdata monia haasteita erityisesti silloin, kun on kyse moniammatillisesta verkostosta. Käsiteltävä ongelma vain kasvaa, kun jokainen tuo oman näkökulmansa siihen eikä keskustelussa päästä mihinkään lopputulokseen. (Arnkil & Seikkula 2005, 33.)

5.2 Hyvien käytäntöjen dialogi kehittämisen menetelmänä

Hyvien käytäntöjen dialogissa tavoitteena on jakaa hiljaista, eli henkilökohtaista, kokemuksellista ja tilannesidonnaista tietoa. Sen tarkoituksena on koota tietoa jo olemassa olevista toimintamalleista ja lisäksi luoda uusia käytäntöjä sekä kehittää toimintaa. Hyvien käytäntöjen dialogia käytetään moniammatillisissa yhteisöissä, jollainen päivähoitoyksikkökin on eri koulutustaustaisine työntekijöineen. Jotta dialogista saisi mahdollisimman paljon hyötyä, on sen tapahduttava kasvokkain, turvallisen ja avoimen ilmapiirin vallitessa. Nämä seikat edesauttavat dialogiin osallistuvien henkilöiden rohkeaan omien uskomusten ja kokemusten jakamiseen. (Koskimies ym. 2012, 9.)

Kehittämistyössä olemassa olevalle ongelmalle etsitään ratkaisu tai ainakin pienennetään sitä. Ongelman ratkaisemiseksi on löydettävä syitä, jotka vaikuttavat

siihen ja valittava keinot, joilla todettua ongelmaa pienennetään tai jopa poistetaan. Kehittämistyössä ei siis riitä pelkkä ongelmien ja syiden tutkiminen, joita perinteisissä kvalitatiivisissa ja kvantitatiivisissa tutkimuksissa on. Ongelmalle löydetään syyt ja siihen kehitetään jokin ratkaisu, joka johtaa muutokseen. (Kananen 2012, 16.)

Toimintamalli on kohderyhmälähtöinen, koska kehittämistyönä on luoda toimintamalli tietyille työntekijäryhmälle eli Paimion kaupungin päivähoidon kasvattajille. Kohderyhmälähtöisyyden vuoksi on perusteltua käyttää kehittämistyön menetelmänä selvitystä, jonka avulla saa tietoa sekä sen käyttäjien tarpeista että siitä, mitä toimintamallin tarkalleen ottaen tulisi sisältää (Vilkkä & Airaksinen 2003, 57). Selvityksenä tässä kehittämistyössä käytän hyvien käytäntöjen dialogia (Koskimies 2012, 9). Hyvien käytäntöjen dialogin avulla hankin päivähoidon kasvattajilta tietoa siitä, millaisia ovat ne tilanteet, missä heiltä puuttuu tarvittava tieto tai mihin asioihin he tarvitsisivat käytännönläheistä ohjeistusta. Selvityksessä hankin tietoa myös toimintamallin ominaisuuksista ja käytettävyydestä.

Selvittääkseni kasvattajien näkemyksiä siitä, mitkä ovat heidän valmiutensa kasvattaa ja kohdata monikulttuurinen lapsi päivähoitossa ja millaisia ovat heitä mietityttävät asiat aiheen tiimoilta, hyödynnän hyvien käytäntöjen dialogia. Koskimiehen (2012) mukaan hyvien käytäntöjen dialogin keskeinen idea on hyödyntää jo olemassa olevien yhteisöjen tietoja ja yhteistyötä uuden luomiseen ja vanhojen, hyväksi havaittujen käytäntöjen eli niin kutsutun hiljaisen tiedon jakamiseen muille yhteisön jäsenille. Ulkopuolisia asiantuntijoita ei siis tarvita, sillä tietoa on jo työyhteisössä. Olemassa oleva tieto täytyy vain saada hyödynnettyä. (Koskimies ym. 2012, 9.) Hiljaisen tiedon siirtyminen ja kokemusten jakaminen on nykyorganisaatioissa yhä vaikeampaa. Tiedot ja käytännöt muuttuvat jatkuvasti, minkä vuoksi myös työntekijöiden on omaksuttava paljon uutta lyhyessä ajassa. (Juuti 2008, 229–230.)

Kuten Koskimies (2012) teoksessaan toteaa, uusien toimintatapojen ja työmenetelmien kehittämisessä ja toimeenpanossa on paljon haasteita. Vaikkei kehittämistyössäni olekaan kyse toimintamallini toimeenpanosta, on se silti otettava

huomioon hyvien käytäntöjen dialogeissa ja uutta toimintamallia kehitettäessä. Monissa työyhteisöissä on omat toimintatavat ja kirjoittamattomat säännöt, joiden mukaan toimitaan. Näiden toimintatapojen ja arjen kiireiden lisäksi työyhteisön pitäisi kyetä luomaan uutta ja muuttamaan aiempia toimintatapoja. Työyhteisön ja sen yksilöiden ominaisuudet sekä motivaatio uuden luomiseen ovat avainasemassa. (Koskimies ym. 2012, 12–13.) Dialogisiin kehittämiskeskusteluihin pyydetty kasvattajat ovat kaikki omasta halustaan ja motivaatiostaan mukana keskusteluissa. Uuden toimintamallin juurruttamiseksi ohjausryhmä on suunnitellut, että Paimion kaupungin varhaiskasvattajille järjestetään tulevaisuudessa koulutuspäivä, jolloin toimintamallia käydään läpi ja heitä perehdytetään. Uskon, että ohjausryhmän ja kasvatushenkilöstön osallistuminen toimintamallin kehittämistyöhön helpottaa sen omaksumista. Hyvien käytäntöjen dialogeista käytän myöhemmin raportissani nimeä dialogiset kehittämiskeskustelut selvyyden varmistamiseksi.

6 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSIKUVAUS

6.1 Kehittämistyön ideointi

Kehittämistyöni lähti liikkeelle kevättälvella tavattuani yhteyshenkilöni Hilikka Koretin, joka ehdotti minulle monikulttuurisuuteen liittyvän toimintamallin kehittämistä. Toimintamalli olisi osa seudullista kotouttamishanketta ja idea kuulosti minusta mielenkiintoiselta. Ideoimme toimintamallia ja pohdimme, keitä hankkeen työryhmässä tulisi olla mukana. Koret ei vielä itsekään tiennyt tulevan Seudullisen kotouttamisohjelman aikataulusta, mutta sen ei annettu häiritä ideointia. Päätimme olla etuajassa ja aloittaa seudulliseen kotouttamisohjelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteuttamisen aloittamalla monikulttuurisuusoppaan kehittämistyön.

Tapasimme Koretin kanssa toistamiseen toukokuun alussa, jolloin sovimme ohjausryhmän ensimmäisestä tapaamisesta ja sen koolle kutsumisesta. Koret kutsui koolle kehittämistyöni tueksi perustettavan ohjausryhmän ensimmäiseen kokoukseen edustajat jokaisesta Paimion kaupungin päiväkodista, kiertävän erityislastentarhanopettajan ja perhepäivähoidon ohjaajan. Toukokuun lopussa pidetyssä ensimmäisessä ohjausryhmän tapaamisessa esittelin Hilikka Koretin kanssa hankkeen idean ja ajatuksiamme ohjausryhmän roolista toimintamallin sisällön tuottajana. Työryhmän jäsenet olivat todella innokkaita heti ensimmäisestä tapaamisesta lähtien ja keskusteluissamme tuli ilmi jo paljon ideoita toimintamallin sisällöksi. Asetimme ensimmäisellä tapaamiskerralla työryhmällemme säännöt ja tavoitteet, jotka kirjasin muistioon (Liite 1). Lisäksi sovimme seuraavan tapaamiskerran ajankohdan ja kotitehtävänä jokaisen tuli tutustua Lakiin kotoutumisen edistämisestä (30.10.2010/1386). Tapaamisen lopussa kävimme vielä läpi ensimmäisen tapaamisen herättämiä tuntemuksia, jotka osoittautuivat positiivisiksi.

6.2 Tiedon hankinta ohjausryhmätyöskentelyn ja päivähoidon työryhmien dialogisten kehittämiskeskustelujen avulla

Kehittämistyössä tiedon lähteet ovat monipuolisia ja riippuvat siitä, mitä kehitetään ja mikä on aihe (Kananen 2012, 17). Materiaalina ja aineistona kehittämistyössäni käytin olemassa olevaa teoriaa ja tutkimustietoa aiheestani sekä lähi-kaupunkien ja pääkaupunkiseudun monikulttuurisuushankkeita. Hankkeen ohjausryhmä oli iso osa toimintamallin toteuttamisessa. Hankkeen ohjausryhmän tapaamisista laatimani muistiot ovat osana kehittämishankkeeni materiaalia. Tein yhteistyötä Koretin kanssa ohjausryhmän organisoinnissa ja toimimme vuorotellen alustajina tapaamisissa käsitellyille aiheille. Jokaisena tapaamiskertana oli jokin aihe, josta keskustelimme ja josta kokosimme materiaalia. Tapaamisten jälkeen lähetin kirjaamani muistion ohjausryhmän jäsenille.

Kehittämishankkeeni materiaali koostui yhteyshenkilöni kanssa käymistä keskusteluista, ohjausryhmän tapaamisten muistioista, ohjausryhmän pienryhmien tuotoksista, varhaiskasvatuksen ammattilaisten kanssa käytävistä dialogisista kehittämiskeskusteluista, jotka keskusteluihin osallistuneiden luvalla tallensin älypuhelimeni ääninauhurilla. Tallennuksessa on huomioitava muun muassa laitteistojen toimivuus ja tilan äänentoisto, jotta materiaalia pystyy hyödyntämään (Hirsjärvi & Hurme 2000, 43).

Dialogisten kehittämiskeskusteluiden avulla tavoitteenani oli selvittää, kuinka paljon ja millaista kokemusta monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta Paimion varhaiskasvatushenkilöstöllä tällä hetkellä on. Lisäksi halusin tietää, millaisia haasteita he ovat aiheen tiimoilta kohdanneet. Dialogisissa kehittämiskeskusteluissa selvitin, millaista tietoa he kaipaavat monikulttuurisen lapsen aloittaessa päivähoidon.

Toukokuun alussa otin puhelimitse yhteyttä jokaiseen Paimion kaupungin päivähoitoyksikköön, joihin sovin ajat dialogisille kehittämiskeskusteluille. Puhe-
luissa kävin läpi hankkeen idean ja tavoitteet sekä kerroin, millainen dialoginen kehittämiskeskustelu tulisi olemaan. Dialogiset kehittämiskeskustelut käytiin jokaisen päiväkodin ja ryhmäperhepäiväkodin tiloissa. Keskustelut käytiin rau-

hallisessa tilassa, esimerkiksi pienryhmä- tai ruokailutilassa lasten päiväuniaikaan ja ne kestivät 45 minuutista 1,5 tuntiin. Osallistujia jokaisessa työryhmätaapaamisessa oli kahdesta neljään henkilöä. Dialogiset kehittämiskeskustelut oli käyty kesäkuun puoleen väliin mennessä.

Roolini keskusteluissa oli motivoida siihen osallistuvia ja perustella heille, miksi dialogia käydään ja miksi se on hyödyllistä juuri heille. Lisäksi olin keskustelun vetäjä, vaikka oikeaoppisen hyvien käytäntöjen dialogin vetämiseen tarvitaan Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen koulutus. En käyttänyt dialogia täysin ohjeiden mukaisesti enkä kovin laajana, mutta uskon, että pystyin organisoimaan hyvien käytäntöjen dialogin kaltaisen keskustelun hankkiakseni tarvittavan tiedon ja luodakseni hyvän keskustelun. Otin keskusteluissa ohjeita noudattaen objektiivisen roolin ja annoin osallistujien itse luoda materiaalia annettujen teemojen pohjalta ja mahdollistaa dialogin onnistumisen. Lisäksi ohjasin ja neuvoisin tarvittaessa sekä otin osaa keskusteluun. (Koskimies ym. 2012, 25). Keskusteluissa olin pääosin sivustaseuraaja, vaikka välillä osallistuin keskusteluun. Tavoitteena oli tuoda ilmi kasvattajien omia näkemyksiä, kokemuksia ja tietoa sekä saada heidät luomaan tarvittava tieto niiden pohjalta.

Dialogisissa kehittämiskeskusteluissa ne, joilla oli enemmän kokemusta monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta, keskustelivat aktiivisesti valitsemistani teemoista. Heidän oli helppo kuvailla haastavia tilanteita niin lasten kuin vanhempienkin kanssa työskentelyssä. Lisäksi he kertoivat haasteellisiin tilanteisiin sopivista työmenetelmistä ja toimintatavoista, vaikkakin he kehottivat pohtimaan lapsen yksillöllisiä tarpeita niiden käytössä. Ne, joiden lapsiryhmässä ei ollut monikulttuurisia lapsia tai ne, joilla ei ollut monikulttuurisista lapsista henkilökohtaista kokemusta, olivat hiljaisempia ja pohtivat aiheita pidempään. Lisäksi ne, joilla ei ollut kokemusta monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta, kokivat vaikeaksi kuvitella haastavia tilanteita, joihin tarvitsisivat tukea ja neuvoja. Keskustelun herättämiseksi annoin vihjeitä ja teemoja, joiden avulla hekin pystyivät kuvittelemaan neuvoja vaativia tilanteita. Seuraavissa kolmessa kappaleessa on kirjattu dialogisten kehittämiskeskustelujen anti.

6.3 Monikulttuurisen varhaiskasvatuksen tilanne ja haasteet Paimiossa

Paimiossa ainoastaan yhdessä päiväkodissa ja kahdessa ryhmäperhepäiväkodissa ei ollut lainkaan kokemusta monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta. Vähän tai jonkin verran kokemusta monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta oli neljässä päiväkodissa ja yhdessä ryhmäperhepäiväkodissa. Paljon kokemusta oli vain yhdessä päiväkodissa. Kyseisessä päiväkodissa on yksi lastenhoitaja, joka on toteuttanut suomi toisena kielenä – opetusta päiväkodin monikulttuurisille lapsille kerran viikossa kokoontuvassa kielikerhossa peräti kuuden vuoden ajan. Muissa yksiköissä ei S2-opetusta ole järjestetty, vaan kielen opetus on jäänyt vähäiseksi juurikin dialogisissa kehittämiskeskusteluissa esille tulleen puutteellisen tiedon, materiaalin ja taidon vuoksi.

Haasteita monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa ja perheen kohtaamisessa ilmeni paljon. Lapsen vieras kieli ja vanhempien vieraskielisyys koettiin suurimpana ja merkittävimpänä haasteena. Yhteisen kielen puute ja tulkin palveluiden huono saatavuus koettiin kasvatuskumppanuutta häiritsevänä ja joissakin tapauksissa jopa estävinä seikkoina. Luottamuksellisen suhteen luominen vanhempiin yhteisen kielen puuttuessa ja kulttuurierojen vuoksi koettiin haasteena. Kulttuurierot olivat haasteena monissa erilaisissa tilanteissa. Itsestäänselvinä suomalaisessa yhteiskunnassa ja varhaiskasvatuksessa koetut asiat eivät todellakaan ole itsestäänselviä monikulttuurisille perheille. Näiden kulttuurierojen takia syntyvät väärinymmärrykset ja se, että vanhempi käyttäytyy kuin ymmärtäisi tai kertoo ymmärtävänsä, vaikka todellisuus on toinen, koettiin haasteina.

6.4 Monikulttuurista lasta tukeva varhaiskasvatus

Varhaiskasvattajat, joilla oli kokemusta monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta, osasivat dialogeissa mainita kokemuksestaan hyväksi havaittuja, lasta tukevia ja huomioivia toimintatapoja. Lapsen kanssa kommunikoidessa on puhuttava selvästi artikuloiden ja yleiskielen termejä käyttäen. Kielen tukena käytettävät kuvat, tukiviittomat, kontekstisidonnaisuus ja oikeiden esimerkkien käyttö

tukevat lapsen ymmärrystä ja kielen oppimista. Monikulttuurisen lapsen ja kasvattajan välinen vuorovaikutus on erilaista, kuin suomalaisen lapsen kanssa, joten esimerkiksi läheisyys ja hellyyden osoitukset sekä yksilön erityistarpeiden huomiointi ovat olleet lapsen sopeutumista selvästi helpottavia ja tukevia menetelmiä. Lapsen ja perheen kulttuuriin ja uskontoon liittyvät erot tulee huomioida perhettä kuunnellen. Esimerkiksi uskontokasvatukseen osallistumisesta kysyminen voi johtaa siihen, että vanhemmille selvitetään tarkasti sen tarkoitus ja sisältö sekä vaihtoehtoinen toiminta, mikäli lapsi ei siihen voi osallistua

6.5 Missä tarvitaan neuvoa, apua ja tukea?

Varhaiskasvatuksen henkilökunta koki tarvitsevänsä neuvoa, apua ja tukea eniten vuorovaikutukseen sekä lapsen että vanhempien kanssa. Tarvetta oli tulkin käytön periaatteille; miten, milloin ja kuinka usein se on mahdollista. Monikulttuurisen lapsen, aivan kuten valtaväestönkin lapsen perheen kohdalla, alkukeskustelut koko ryhmän kasvattajien kanssa ja tutustuminen puolin ja toisin koettiin erityisen tärkeäksi. Alkukeskustelussa tulisi käydä läpi, mitä on suomalainen varhaiskasvatus sekä lisäksi ehkä suomalaista kulttuuria ja yhteiskuntarakennetta. Lapsen taustat, tarpeet ja kasvatusta koskevat asiat nähtiin tärkeänä saada selville.

Perheen yksilölliseen kohtaamiseen ja luottamuksellisen suhteen luomiseen kaivattiin konkreettisia neuvoja. Kasvatuskumppanuuden kehittäminen ja toteutuminen koettiin haastavaksi juuri kielimuurin vuoksi. Monikulttuurinen lapsi koettiin hoidon alussa erityistä tukea tarvitsevana lapsena, jonka apuna ja tukena sopeutumisen edistämiseksi ylimääräinen työntekijä oli paljon toivottu. Omahoitaja–menetelmä nähtiin todennäköisesti toimivana ja ehkä kasvatuskumppanuuttakin edistävänä. Tärkeäksi koettiin saada neuvoja siihen, miten tuoda yhteiset pelisäännöt selväksi vanhemmille. Päivittäinen tiedonkulku oli myös haastavaa. Varhaiskasvatuksen henkilöstön mielestä tiedon, kokemusten ja toimintatapojen sekä hiljaisen tiedon jakaminen varhaiskasvatusyksiköiden kesken on ensiarvoisen tärkeää. Kaupungin puolelta perheen kotoutumista tulisi

myös tukea, jotta koko perheen kotoutumisen edistäminen ei jäisi ainoastaan varhaiskasvatushenkilöstön huoleksi.

6.6 Kehittämistyön työstäminen

Ohjausryhmämme kokoontui toisen kerran kesäkuussa. Esittelin dialogeista saamani informaation pääpiirteissään. Kävimme keskustelua kotouttamislaista ja seudullisesta kotouttamishankkeesta. Kävimme läpi myös muita osioita, jotka näimme hyödyllisiksi liittää toimintamalliin. Lopuksi jakauduimme pienryhmiin, joille jaettiin aihealueet, joista tulisi hakea lisätietoa seuraavaa tapaamista varten. Ryhmien aiheet olivat: suomen kielen opetus, kulttuuri ja kasvatuskumppanuus. Syksyille jäivät tiedonhankinnat tulkkipalveluista ja toimintamallin rakenteen ja sisällön tarkempi suunnittelu. Pienryhmät sopivat omat tapaamisensa alkusyksyyn. Yhteisen koko ohjausryhmän kokoontumisen sovimme syyskuulle.

Ohjausryhmämme kokoontumisten kesätauon aikana kehittämishankkeeni pysyi ajatuksen tasolla ja materiaalin hankkimisena sekä niihin tutustumisena. Elokuussa osallistuin yhden pienryhmän, eli suomen kielen opettaminen – ryhmän tapaamiseen. Tapaamisen aikana tutustuimme kielikerhoa vetäneen lastenhoitajan suureen materiaalikokoelmaan ja erilaisiin peleihin, tavaroihin ja leluihin sekä kirjoihin ja testeihin, joita hyödyntäen voidaan monikulttuuristen lasten kanssa harjoitella suomen kieltä leikin ja toiminnan kautta. Pienryhmän keskustelun ja pohdinnan jälkeen kokosimme tärkeimmät ja hyödyllisimmät menetelmät, kirjat, pelit ja testit yhteenvedoksi muistioon (Liite 2) seuraavaa tapaamistamme varten. Muiden pienryhmien tapaamisiin en päässyt osallistumaan.

6.7 Toimintamallin kokoaminen

Syyskuun tapaamisessa kävimme läpi pienryhmien aikaansaannokset ja saimme koottua toimintamallille alustavan rakenteen, johon muodostui alustavasti viisi yläkansiota. Yläkansiot olivat Yleiskatsaus, Toimintaverkosto Paimiossa,

Suomen kielen opetus päivähoidossa, Kulttuuri ja Kasvatuskumppanuus. Kävimme läpi näiden kansioden aihepiirit keskustellen ja pohtien, minkä jälkeen sain joka pienryhmältä paperipinot, joista löytyi käytännön vinkkejä ja koulutusmateriaaleja aiheista. Osa materiaalista oli löydettävissä myös sähköisenä, mutta joissakin materiaaleissa, kuten koulutus- tai luentomateriaaleissa ei ollut alkuperäistä lähdettä tai ne eivät olleet kontekstissaan, minkä vuoksi materiaalin valitseminen ja hyväksyminen toimintamallin sisällöksi oli haastavaa.

Työryhmämme kokoontui lokakuun alussa. Aluksi kertosimme, mitä viime tapaamisessa oli käyty läpi. Keskustelimme tulkkipalveluiden rahoituksesta ja saatavuudesta sekä lakiosuuden rakenteesta ja vaatimuksista. Erityislastentarhanopettaja kertoi hyviä kokemuksia tulkin käytöstä perheessä, jossa toinen vanhempi on ulkomaalainen ja toinen suomalainen. Koska tulkkipalvelut ovat kalliita, tulee niitä käyttää harkiten. Koretin mukaan tällä hetkellä tulkkipalveluihin ei ole varattu erillistä määrärahaa, joten kustannukset maksetaan päivähoiton ja erityispäivähoiton rahoista. Tulevaisuudessa tulkkipalveluihin kohdennetaan määrärahoja kaupungin budjetista, eikä päivähoiton ja erityispäivähoiton varoja tarvitse käyttää.

Ohjausryhmän tapaamisen lopuksi kokosimme ja muokkasimme toimintamallia osio osiolta, koska koimme, että se on tarpeen. Ensimmäisen version rakenne herätti keskustelua ja koimme sen tarvitsevan muutoksia. Muutimme rakennetta siten, että pääkansioita jäi vain kolme: Yleistä, Toimintaverkosto ja Lapsen kasvun ja oppimisen tukeminen. Ehdimme päättää alaotsikoiden nimet vain osittain ajanpuutteen takia. Kasvatuskumppanuus-osion päätimme käsitellä myöhemmin kyseisen alueen koonneen pienryhmän kanssa 21.10.2013 ja saimmekin tuolloin aikaiseksi kattavan rakenteen ja sisällön. Sisällön kehittämisessä ja sen dokumentoinnissa käytin ohjausryhmän kokoamaa materiaalia, päivähoiton omia materiaaleja ja lähdekirjallisuutta.

Viimeinen tapaaminen oli 6.11.2013, jolloin teimme vielä viime hetken muutoksia kansioden rakenteisiin lisäämällä esimerkiksi Yleistä – kansioon oman osion esi- ja alkuopetuksen nivelvaiheelle. Lisäksi muutoksena oli yhden materiaallipankin sijasta sijoittaa materiaallipankin sekä Lapsen kasvun ja oppimisen tu-

kemisestä että suomi toisena kielenä – opetuksesta. Toimintaverkosto Paimi-ossa–osion ja rakenteen olen laatinut itse. Viimeisessä tapaamisessa ennen kehittämistyön raportin palauttamista ohjausryhmän ongelmana oli oppaan jakaminen kasvattajille. Monikulttuurisuusoppaan jakaminen kasvattajien käyttöön päätettiin toteuttaa tallentamalla opas z-asemalle, jonne päiväkodin työntekijät pääsevät kirjautumalla sisään omilla tunnuksillaan. Perhepäivähoitajille ja Paimion kaupungin ostopalveluna toimivan päiväkodin henkilöstölle opas luovutetaan muistitikulle tallennettuna. Kasvatushenkilöstön ja toimintaansa jatkavan ohjausryhmän vastuulle jäi oppaan tietojen päivittäminen.

6.8 Arviointi

Kehittämistyöni ideointi lähti liikkeelle jo alkukeväällä, mutta ensimmäinen ohjausryhmän tapaaminen oli vasta toukokuussa. Ohjausryhmän työskentely ja minun tiedonhankinta dialogisten kehittämiskeskustelujen osalta oli verkkaisesta alusta huolimatta tehokasta. Kesän ajan pidimme taukoa ohjausryhmätyöskentelystä kesälomien ja minun kesätöiden vuoksi. Minun kirjoitusprosessini ja teorian työstäminen eteni kesän aikana vain vähän. Elokuussa jatkoimme taas työskentelyä ja kehittämistyö etenikin syksyllä aikataulun mukaisesti.

Dialogiset kehittämiskeskustelut touko-kesäkuussa onnistuivat erinomaisesti ja niiden avulla sain tarvitsemaani tietoa. Minusta oli kiinnostavaa käydä jokaisessa päiväkodissa ja ryhmäperhepäiväkodissa kertomassa kehittämishankkeestani ja hankkimassa tietoa sitä varten. Samalla tutustuin Paimion päivähoitoon ja kasvatushenkilöstöön. Kasvattajien kanssa käydyt keskustelut monikulttuurisuudesta ja sen haasteista antoivat sekä minulle että siihen osallistuneille uusia näkökulmia pohdittavaksi. Kasvattajat olivat aktiivisia ja innokkaita, vaikka monien osallistujien mielestä monikulttuurisuuden pohtiminen oli haastavaa. Aikataulujen sovittaminen oli helppoa ja keskusteluille varattu aika riitti hyvin.

Ohjausryhmän toiminta oli innostunutta ja toimivaa. Jokaisessa tapaamisessa keskustelumme olivat hedelmällisiä, jaoimme tietoa ja kokemuksia innokkaasti. Ohjausryhmän jäsenet olivat sitoutuneita ja tukivat toinen toisiaan tehdessään

yhteistyötä muun muassa pienryhmissä. Haasteena oli ajan puute ja se, että kaikkia toimijoita ei aina ollut paikalla. Syyt olivat pääosin ohjausryhmän jäsenistä riippumattomia, eivätkä liittyneet mitenkään kiinnostuksen tai motivaation puutteeseen. Lisäksi keskustelumme ajautuivat välillä aiheen sivuun ja materiaalia oli ajoittain liikaakin. Arnkilin ja Seikkulan teoksessaan (2005) esilletuoma dialogisuuden haaste ilmeni ohjausryhmän toiminnassa (Arnkil & Seikkula 2005,33.) Päivähoidon ammattilaiset ovat käyneet erilaisia koulutuksia ja ovat omia yksilöitään. Taustat vaikuttivat heidän näkökulmaansa havainnoida ongelmia, minkä vuoksi myös useiden eri kasvattajien näkökulmasta ongelmallinen tilanne saattaa näyttää erilaiselta kuin muiden. Kun jokainen tuo tapaamisessa esiin kokemiaan ongelmia ja haasteita, tavoite saattaa unohtua ja keskustelusta ei synny mitään uutta.

Valinnan vaikeuden ohella oli vaikea koota monikulttuurisuusoppaaseen materiaalia, joka palvelisi eri koulutustaustaisia kasvattajia. Onnistuin kokoamaan paketin, jossa hyödynnetään jokaisesta päivähoitoyksiköstä löytyvää materiaalia, kuten leluja ja kirjoja. Erityispäivähoidon kattavat materiaalit ovat kaikkien käytössä, joten uusia hankintoja ei juurikaan tarvita.

Nevala ja Rostedt (2011) pohtivat kehittämistyössään kriittistä monikulttuurisuuskasvatusta ja olivat valinneet sen mukaisesti aiheet oppaan tuokioihin. Kriittinen monikulttuurisuus on sitä, että monikulttuurisuus näkyy kaikessa toiminnassa kuitenkin korostamatta esimerkiksi kulttuureihin liittyviä stereotypioita. Sen vuoksi lapsillekin opetetaan suvaitsevaisuuteen liittyviä asioita. (Nevala & Rostedt, 2011, 29–30.) Minusta tämä näkökulma on todella hyvä ja oivaltava. Erilaisuuden ja monikulttuurisuuden tunteminen ja hyväksyminen sekä suvaitseminen on ensiarvoisen tärkeää, varsinkin jos lapsiryhmässä on vain yksi toisen kulttuurin tai kielen edustaja, kuten Paimion päiväkodeissa on.

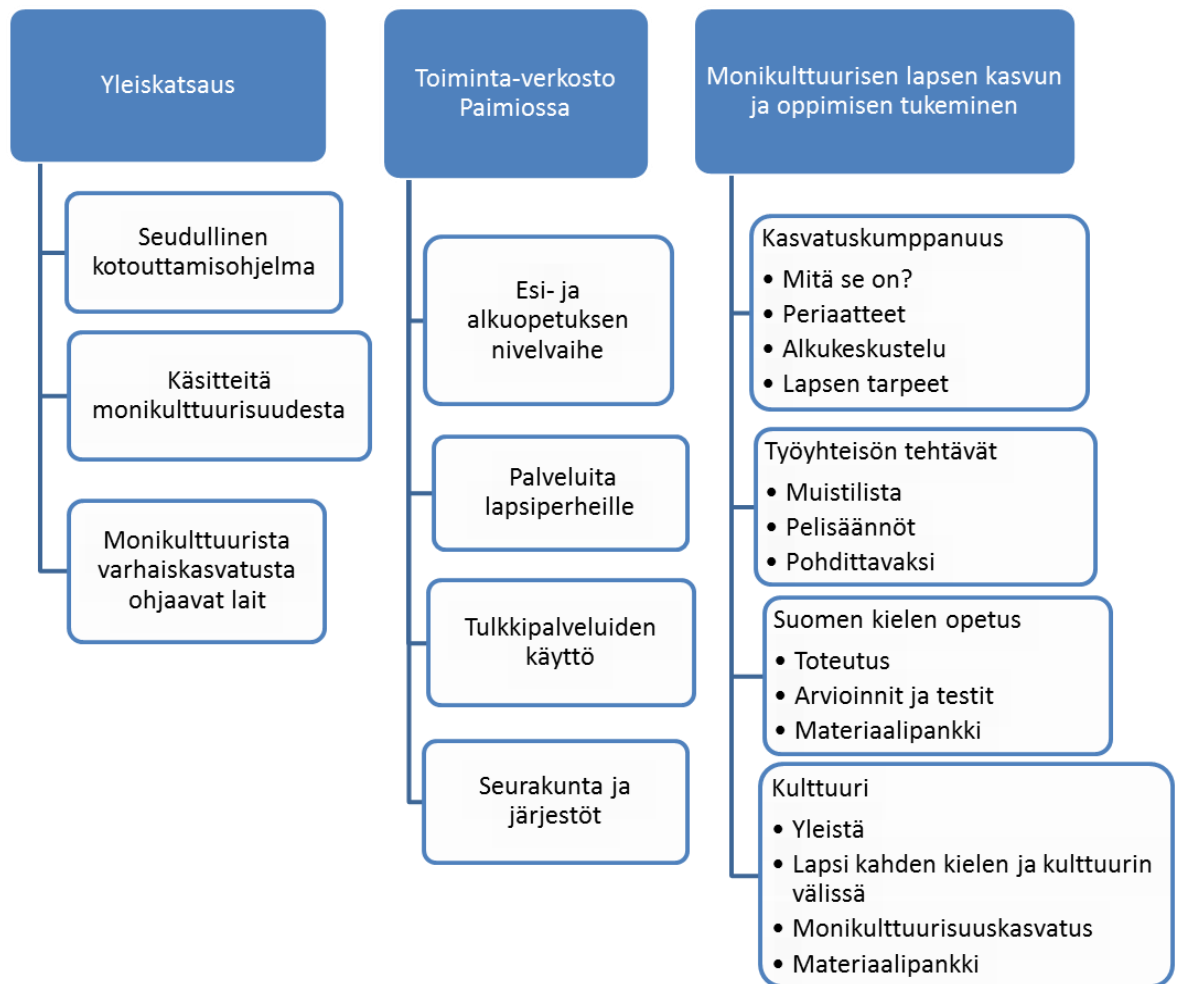
Kehittämistyöni ei sisällä valmiita tuokioita, vaan se keskittyy monikulttuurisen lapsen ja tämän perheen kohtaamiseen ja kasvatuskumppanuuteen. En valinnut oppaaseen valmiita tuokioita, joissa käsitellään monikulttuurisuuskasvatusta tai siihen liittyvää suvaitsevaisuuskasvatusta, sillä mielestäni se kuuluu varhais-

kasvatukseen ja pitäisi kuulua kasvattajan ammatti. Tietysti on tärkeää huomioida se erityisesti työntekijän näkökulmaa ja työskentelytapoja pohdittaessa.

7 TOIMINTAMALLIN KUVAUS

7.1 Toimintamallin rakenne

Toimintamalli eli monikulttuurisuusopas, joka on esitetty kuvassa 1, sisältää kolme kansiota: Yleiskatsaus, Toimintaverkosto Paimiossa ja Monikulttuurisen lapsen kasvun ja oppimisen tukeminen. Kahden ensin mainitun kansion sisältönä on Word-tiedostoina ja kolmannessa on neljä alakansiota, joiden sisältönä on Word-tiedostoja.



Kuva 1. Monikulttuurisuusopas.

Yleiskatsaus–osiossa kerrotaan lyhyesti ja selkeästi seudullisen kotouttamishankkeen idea ja esitellään perustelut sille, miksi monikulttuurisuusopas on kehitetty ja miksi monikulttuurisen lapsen ja perheen kohtaamiseen tarvitaan yhteiset käytännöt. Käsitteistössä on mukailtu Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2012) käytettyjä monikulttuurisuuteen liittyviä käsitteitä (Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2012, 20–21). Lähdeluetteloon Monikulttuurista varhaiskasvatusta ohjaavat lait -osiossa on listattuna lait ja lisäksi linkit jokaiseen lakiin ja sen ajantasaiseen säädökseen.

Toimintaverkosto–osiossa kerrotaan esi- ja alkuopetuksen nivelvaiheesta monikulttuurisen lapsen näkökulmasta. Listattuna on myös Paimion kaupungin, seurakunnan ja Paimiossa toimivien järjestöjen tarjoamia palveluja, jotka sopivat monikulttuurisille perheille. Viimeisenä on tulkkipalveluiden käyttö Paimion päivähoidossa ja ohjeistus tulkin kanssa työskentelyyn Lapsen kasvun ja oppimisen tukeminen – kansion sisällön olen kuvannut seuraavissa kappaleissa.

7.2 Kasvatuskumppanuus

Kasvatuskumppanuus–kansion sisältö pohjautuu pääosin kattavaan Kasvatuskumppanuus–kouluttajakoulutuksen materiaaliin. Osioden tarkoituksena on olla pohjana kasvatuskumppanuuden kehittämiseen ja toteuttamiseen, esimerkiksi vanhempien kanssa käytävien keskustelujen pohjaksi tai tueksi. Mitä se on? -osassa kerrotaan, mitä kasvatuskumppanuus on ja miksi sitä päivähoidossa käytetään. Vieraasta kulttuurista tuleville käsite kasvatuskumppanuus ja käytäntö voi olla vieras. Esimerkiksi erään paimiolaisen monikulttuurisen lapsen vanhemmat olivat kysyneet, miksi päivähoidon kasvattajat haluavat tietoja lapsesta ja kyseenalaistivat heidän ammattitaitonsa lasten kasvattajina. On siis perusteltava, miksi yhteinen tavoite ja näkemys sekä yhteisymmärrys on tarpeellista lapsen kannalta ja miksi tehdään tiettyjä asioita.

Suomessa varhaiskasvatus on työtä, jota ohjaavat lait ja normit, jotka voivat olla monikulttuurisille perheille vieraita muun suomalaisen yhteiskuntaan liittyvien asioiden ohella. Suomalaisen yhteiskunnan periaatteet vanhempien ja kasvattajien eri rooleista ja tehtävistä tuodaan myös esille, sillä niiden avulla perhe saa etukäteen tietoa niin kasvattajien odotuksista perhettä kohtaan ja päinvastoin. Vanhempien ja kasvattajien välisen yhteistyön onnistumiseksi heidän käsityksensä toistensa rooleista on tärkeää. (Koivunen, 2009, 152.)

Periaatteet–kansiossa kerrotaan kasvatuskumppanuuden neljästä periaatteesta, jotka ovat kuuleminen, luottamus, kunnioitus ja dialogi, joiden avulla pystytään edistämään luottamuksen ja vuorovaikutuksellisen suhteen syntymistä vanhempien ja kasvattajien välillä. Salmisen ja Tynnisen (2011) mukaan kasvatuskumppanuus edistää kasvattajan ammatillista kasvua ja helpottaa esimerkiksi huolen puheeksi ottamista vanhemman kanssa. (Salminen & Tynnenen 2011, 34).

Alkukeskustelu–kansiossa on valmis Gyekyen ja Rouhion (2004) kehittämä runko alkukeskustelulle, joka käydään silloin, kun monikulttuurinen lapsi aloittaa päivähoiton. Siinä käydään läpi erittäin yksityiskohtaisesti perheen suhteita ja perheen/lapsen historiaa, kieltä ja uskontoa. Lisäksi kerrotaan päivähoiton toiminnasta, tavoitteista, periaatteista ja käytännöistä yksityiskohtaisesti. (Gyekye & Rouhio, 2004, 5.) Tämä keskustelurunko on alun perin Helsingin kaupungin sosiaaliviraston selvityksestä, jonka kielikerhoa pitänyt lastenhoitaja on sen koulutuksesta itselleen saanut käytettäväkseen ja jaettavakseen.

7.3 Kulttuuri

Kulttuuri – osion tarkoituksena on antaa kasvattajille yleistä tietoa kulttuureista olematta kuitenkaan liian yksityiskohtainen. Jokainen perhe ja lapsi on yksilöllinen, eivätkä kulttuuriset stereotypit välttämättä päde heihin. Siksi on keskityttävä kohtaamaan perhe yksilöllisesti ja selvittää alkukeskustelun yhteydessä perheen kulttuuriin liittyviä asioita, jotka ovat merkityksellisiä lapsen kasvatuksen kannalta. Tärkeää on muistaa lapsen näkökulma, sillä lapsi kasvaa kahden

kulttuurin välillä, eikä se ole helppoa lapselle, saati hänen perheelleen. Lapsen ja vanhempien välille voi pahimmassa tapauksessa kasvaa kulttuurien välinen kuilu, mikä vaikuttaa yhteisten normien käsittelyyn (Pollari & Koppinen 2011,19).

Jokaiseen kulttuuriin ja sen erityispiirteisiin ei voida tutustua täysin, sillä kulttuurien sisällä olevia eroavaisuuksia on havaittavissa. Tärkeää on tiedostaa se, millaisiin asioihin kulttuuri voi vaikuttaa (Räty 2002, 54). Osioissa on koottuna kirjallisuutta ja linkkejä eri internet-sivustoille, joiden avulla voi ottaa tarpeen mukaan selvää eri kulttuureista, uskonnoista sekä kasvatukseen ja perhekäsitykseen liittyvistä asioista.

7.4 Suomen kielen opetus

Toteutus-kansiossa on kirjattuna ohjeet päivähoidossa toteutettavalle S2-opetukselle. Suomen kielen opetus ei ole lain velvoittamaa alle kouluikäisille lapsille, mutta varhaiskasvatuksessa lapsen kielen oppimista on tuettava ja vierasta kieltä voidaan lapselle opettaa. (Valtion kotouttamisohjelma 2012, 44–45.) Suomen kielen opetusta pienryhmätoimintana kuuden vuoden ajan ohjanneen lastenhoitajan mukaan toiminnan on oltava vuorovaikutuksellista ja leikinomaista. Toiminnan leikinomaisuus ja hauskuus on tärkeää, sillä se on lapsen keino oppia ja silloin lapsen innokkuus säilyy. Suomen kielen opetuksessa ei missään tapauksessa ole tarkoitus opiskella ja oppia suomea oppikirjoista, vaan kieltä opetellaan leikkien, pelien, harjoitusten ja keskustelun avulla.

Suomen kielen opetusta voi toteuttaa pienryhmätoimintana joko yhden tai useamman monikulttuurisen lapsen kanssa tai siinä voi olla mukana suomen kieltä osaavia lapsia. Leikit, pelit ja harjoitukset ovat lähes tai täysin samoja, joita muidenkin lasten kanssa käytetään. Ainoa ero on, että se on tehostettua ja sen tavoitteena on kartoittaa lapsen suomen kielen ymmärtämistä ja sanavarastoa. Kasvattajan on kyettävä ohjaamaan toimintaa pedagogisesti ja tavoitteellisesti lapsen tarpeita kuunnellen. Suomen kielen opetuksessa on muistettava lapsen lähtökohdat ja taidot sekä persoona. Jokaisen kerran aikana lapsen on saatava

onnistumisen kokemuksia, minkä vuoksi toiminnasta on hyvä olla esimerkiksi 80 prosenttia tuttua ja vanhaa ja 20 prosenttia uutta. Toimintaa ohjaavan kasvattajan on oltava motivoitunut, mutta hänen on kuitenkin muistettava se, ettei toiminta ole kovin vakavaa eikä siitä kannata ottaa liian suuria paineita.

Arvioinnit ja testit-osiossa on S2- eli suomi toisena kielenä – opetukseen liittyviä arviointimateriaaleja. Yhtenä arviointityökaluna voidaan käyttää Kettu-testiä, jossa testataan 3-vuotiaan lapsen kielen osaamisen eri osa-alueita. Sen avulla voidaan testata ja arvioida eri pistetaulukkoa käyttäen monikielisten ja monikulttuurisen lapsen kielen osaamista. Kettu-testissä arvioidaan esimerkiksi kielen ymmärrystä, sanavaraston laajuutta, eri taivutusmuotojen hallintaa ja käsitteiden ymmärrystä. (Korpilahti & Eilomaa, 2001). Lisäksi varhaiskasvatuskeskustelun tai alkukeskustelun yhteydessä laadittava Suomen kielen oppimisen seuranta varhaiskasvatuksessa – lomake (Gyekye & Rouhio, 2004, 5), on hyvä työväline, jolla saadaan tietoa lapsen perheen käyttämästä kielestä ja lapsen kielen oppimisen aloituksesta ja kehitymisestä. Lomaketta voidaan täyttää vuosittain, jolloin nähdään lapsen kehittyminen eri alueittain.

Arvioidessa ja seurattaessa S2-toimintaa voidaan käyttää Suomi toisena kieleenä -opetuksen vuosiympyrää (Gyekye & Rouhio, 2004, 4). Vuosiympyrässä on kirjattuna kuukausittaiset toiminnot ja tavoitteet, joiden avulla voidaan havainnoida, arvioida ja seurata lapsen taitojen kehittymistä. Kun vuosiympyrää seurataan, tulevat kaikki suomen kieltä opettelevalle lapselle tärkeät aihe-alueet käytyä läpi ja kasvattaja pystyy jäsentämään ja seuraamaan opetuksen toteutukseen ja arviointiin liittyviä vaiheita.

Arvioinnissa voi myös käyttää Halme & Vatajan (2011) teoksessa mainittua Vaaralan (2006) kämmenmallia. Puhumista, puheen ymmärrystä, lukemista ja kirjoittamista kuvaavat sormet. Näihin sormiin eli eri taitoihin yhteydessä oleva peukalo kuvaa rakenteita ja sanastoa. (Halme & Vataja 2011, 21.) Sanaston merkitystä ei pidä korostaa liikaa, kuten nykyään varhaiskasvatuksen kielen opetuksessa saattaa olla. On muistettava suomen kielen opetuksessa keskittyä kaikkiin kielen oppimisen osa-alueisiin.

Materiaalipankista löytyy leikkejä, pelejä ja ideoita, joita voi käyttää kielen opettamisessa niin koko lapsi ryhmän kanssa, kuin pienryhmässäkin ja perushoitotilanteissa. Esimerkiksi lasta pukiessa voidaan harjoitella kehonosia tai vaatteita, siirtymätilanteissa voidaan opetella erilaisia liikkumistapoja, värejä, luokittelua tai sanastoa Kim-leikin avulla.

7.5 Työyhteisön tehtävät

Kun monikulttuurinen lapsi aloittaa päivähoiton lapsiryhmässä, on varhaiskasvatuksen työyhteisön kirjattava tai kerrattava jo olemassa olevat yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan toimitaan. Monikulttuurisen lapsen kasvatusta on oltava johdonmukaista ja käytettävät termit on oltava yhteneviä. Työyhteisön on valittava keskuudestaan vastuuhenkilö. Vastuuhenkilön on oltava innokas ja halukas ottamaan haasteen vapaaehtoisesti vastaan.

Vastuuhenkilö ottaa päävastuun monikulttuurisen lapsen ja tämän perheen asioista, kuten omahoitaja – menetelmässä eli on vastuussa kasvatuskumppanuuden toteutumisesta ja viettää lapsen kanssa aikaa päivähoitossa. Vastuuhenkilö-nimike valittiin omahoitaja-nimikkeen sijaan siksi, koska samankaltainen omahoitaja-työmenetelmä ei ole käytössä kaikissa varhaiskasvatuksen yksiköissä, vaikka sen piirteitä monissa yksiköissä onkin. Vastuuhenkilön, kuten kaikkien muidenkin työntekijöiden vastuulla, on tutustua lapseen ja tämän perheeseen ja toteuttaa arjen kasvatuskumppanuutta. Vastuuhenkilö testaa lapsen kielitaidon ja kartoittaa sanavaraston materiaalipankista löytyvien lomakkeiden avulla.

Lapsen havainnointi ja tuen tarpeen pohtiminen on vastuuhenkilön tehtävä, vaikka työyhteisön tuki tässäkin on tarpeellista. Lapsen kielenkehityksen tilanne kartoitetaan selvittämällä hänen äidinkielen taidot. Tässä vanhempien ja tulkin kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeää. Lapsen kielelliset taidot arvioidaan ensimmäisen kerran kolmen kuukauden sisällä ja sen jälkeen arviointia ja dokumentointia tehdään kolmen kuukauden välein. (Halme & Vataja 2011, 34.)

Ohjausryhmässä sovimme, että vastuuhenkilön tehtäviin kuuluu kääntää lapsen vanhemmille suunnatut päivähoidon tiedotteet englanniksi tai ruotsiksi ja huolehtia, että vanhempi varmasti ymmärtää, mistä tiedotteessa on kyse. Vastuuhenkilö voi esimerkiksi havainnoida tiedotteen sisällön valokuvin, piirroskuvin, lehdistä leikatuin kuvin tai konkreettisen esimerkin, kuten vaatteen avulla. Abstraktimmat aiheet ovat todennäköisesti haastavampia havainnollistaa, mutta ongelmatilanteita voi miettiä yhdessä työyhteisössä. Lisäksi vastuuhenkilön tulee havainnoida lasta ja arvioida tämän tuen tarve. Monikulttuurisen lapsen havainnoinnissa ja arvioinnissa on pohdittava tarkkaan lapsen tuen tarpeen syitä, ovatko ne kulttuurieroista, kielen kehityksen haasteista vai sosiaalisista ongelmista johtuvia.

8 POHDINTA JA EETTISET NÄKÖKULMAT

8.1 Kehittämistyön eettiset pohdinnat

Tulevaisuudessa maahanmuuttajien määrä todennäköisesti lisääntyy Paimiossa muun Suomen lailla ja myös näiden perheiden lapsia on yhä enemmän päivähoidossa. Tulevaisuutta ajatellen on siis tärkeää, että myös pienissä kunnissa pohditaan pienten lasten kotoutumista, minkä kehittämistyöni taustalla oleva seudullinen kotouttamisohjelma onkin jo osaltaan aloittanut.

Näkökulman valinta kehittämistyössäni oli eettisesti haastavaa. Kasvatushenkilöstön osaamisen kehittäminen kehittämistehtävänä oli melko haasteellinen, koska jokainen kasvattaja on oma yksilönsä, jolla on omat arvonsa ja ihmiskäsityksensä. Interkulttuuriseen kompetenssiin kuului Paavolan ja Talibin (2010) mukaan neljä osa-aluetta: asenteet, taidot, tiedostaminen ja toiminta joiden tulisi toimia yhteistyössä. Jokainen osa-alue tarvitsee toisia ilmentääkseen kasvattajan kulttuurien välistä osaamista kasvatustyössä. Pelkkä ohjeistus yhteisistä toimintatavoista ei riitä, vaan jokaisen kasvattajan tulisi itsekseen pohtia omia työskentelytapojaan.

Ohjausryhmässä heräsi kysymyksiä juuri tähän liittyen. Miten pystytään kohtaamaan ulkomaalaistaustainen lapsi tasavertaisesti muihin lapsiin nähden? Miten otetaan huomioon jokaisen lapsen tarpeet? Käytännön ohjeiden lisäksi on pohdittava, millainen näkemys kasvattajilla on lapsesta ihmisenä ja lapsen perusolemuksesta suhteessa muihin näkemyksiin. Nevalan ja Rostedtin (2011) kehittämistyön tietoperustassa teoria kasvattajan monikulttuurisuusosaamisesta on monipuolista ja liittyy vahvasti minun kehittämistyöni tietoperustaan. Esimerkiksi kasvattajan arvot, asenteet ja itsetuntemus ovat merkityksellisiä kun työskennellään ja kohdataan monikulttuurinen lapsi ja hänen perheensä. Interkulttuurinen kompetenssi eli monikulttuurinen ammatillisuus ovat erityisen tärkeitä, jotta monikulttuurinen lapsi pystytään luontevasti kohtaamaan tietyllä herkkyydellä ja tasavertaisesti muihin lapsiin verrattuna. (Nevala & Rostedt 2011, 23–24.) Sanaton viestintä kuten ilmeet ja eleet merkitsevät lapselle var-

masti enemmän kuin uskommekaan, mitä kaikkien kasvattajien tulisikin pohtia. Kuten Halme & Vataja (2011) ja Skinnari (2004) teoksissaan korostivat, oman arvomaailman, asenteiden ja toiminnan tarkastelu on tärkeää. Se voi auttaa havainnoimaan esimerkiksi sitä, miten kasvattaja kohtaa lapset tai muuttuko hänen käyttäytyminen, kun lapsiryhmässä on monikulttuurinen lapsi. Paimion päivähoidossa lasten kohtaaminen voi olla haasteellista, sillä kokemusta monikulttuurisesta varhaiskasvatuksesta ei kaikilla kasvattajilla ole.

Kun on kyse monikulttuurisen lapsen kasvatuksesta ja hänen kohtaamiseen liittyvistä asioista, on perheen ja kasvattajien yhteistyö tärkeää. Erityisen tärkeää on kunnioittaa perheen tarpeita, mielipiteitä ja toimintatapoja, mutta yhteisen kielen puuttuessa se on todella haasteellista. Kasvattajan on kyettävä luomaan perheeseen toimiva kasvatuskumppanuussuhde kielestä ja kulttuurista riippumatta. Se saattaa vaatia aikaa ja vaivaa, kun joutuu pohtimaan kuvien ja konkreettisten esimerkkien käyttöä ja asioiden selittämistä siten, että vierasta kieltä puhuva vanhempi ymmärtää.

Ajatuksia herättävää eettiseltä kannalta on myös se, mitä kulttuurin rajoissa siedetään ja mikä on lainvastaista. Lastenkasvatukseen liittyvien erojen pohtiminen ja huolen heräämisestä keskustelu yhdessä työyhteisön kanssa ennen perheen kanssa puhumista on tärkeää. Korhosen ja Puukarin (2013) ajatuksia kulttuurien välisistä dialogeista mukaillen, voidaan todeta, että kasvattajan ja vanhemman aito kohtaaminen, kunnioitus, luottamus ja kuuntelu voivat parhaimmassa tapauksessa johtaa yhteisymmärrykseen ja ongelmanratkaisuun. (Korhonen & Puukari, 2013, 108.) Englantia taitamattoman perheen alkukeskustelussa tulkin apu voi olla ennalta ehkäisevää, mikäli tapaaminen suunnitellaan hyvin ja siinä käsiteltävät asiat valitaan huolella. Jokaisella perheellä on kuitenkin oikeus tulkkaukseen ja se nähdään hyödyllisenä palveluna perheen kanssa tehtävänyhteistyön ja lapsen tarpeiden kannalta, vaikka se on todella kallista. (Koret henkilökohtainen tiedonanto 6.11.2013.)

8.2 Jatkotoimenpiteet

Monikulttuurisuusopas jaetaan jokaiseen päivähoidon yksikköön joko muistitikun avulla tai Paimion kaupungin palvelimella sijaitsevan Y-aseman kautta. Y-asema on vain päiväkotien henkilökunnan käytössä, joten perhepäivähoidon ja ostopalvelupäiväkodin henkilökunnalle opas toimitetaan muistitikkuun tallennettuna. Tämän kehittämistyön jatkotoimenpiteinä on jatkaa kunnallisten kotouttamispalveluiden kehittämistä seudullisen kotouttamisohjelman toimenpideehdotuksien mukaisesti. Seuraavaksi monikulttuurisuusoppaan kehittämisen jälkeen kehitetään opas monikulttuuristen perheiden vanhemmille. Aion olla mukana sen kehittämisessä. Sitä kautta saan varmimmin tietoa monikulttuurisuusoppaan käytettävyydestä ja mahdollisista kehittämisehdotuksista. Tulevaisuudessa haluaisin työskennellä varhaiskasvatuksessa ja tästä työstä oli paljon hyötyä sekä minun omaan työhöni että ammatillisuudelleni. Kehittämistyö sai minut refleктоimaan ja pohtimaan omia arvojani ja asenteitani tarkemmin ja ymmärtämään sen tärkeyden tulevaisuuden työtehtävissä.

LÄHTEET

Anis, M.; Heiliö, T.; Hietanen, O. & Marttinen, J. 2007. Kohti monikulttuurista Varsinais-Suomea. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittisen ohjelman tilastaselvitys, haastattelut, tulevaisuus-verstaat ja kysely. Vasson julkaisuja 2/2007. Turku: Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Council of Europe. 2013. The concept of intercultural dialogue. European Union: Council of Europe. Viitattu 3.11.2013. http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_EN.asp#P30_3374

Daher, O.; Hannikainen, L. & Heikinheimo, K. (Toim.) 2012. Suomen kansalliset vähemmistöt. Kulttuurien ja kielten rikkautta. Helsinki: Vähemmistöoikeuksien ryhmän Suomen jaosto.

Del Angel, A. 2013. Tasavertainen vanhemmuus kaksikulttuurisessa perheessä. Familia Club ry: Duo-projekti. Viitattu 3.11.2013. <https://www.perheakaa.fi/jutut/lapsi-perheessa/vanhemmuus/tasavertainen-vanhemmuus-kaksikulttuurisessa-perheessa/>

Gyekye, M. & Rouhio, M. 2005. Työalupakki. Välineitä suomi toisena kielenä-opetukseen. Helsingin sosiaaliviraston julkaisuja. Helsinki: Helsingin kaupunki. Viitattu 16.10.2013 http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/f1cd9a804a1563cb9686f6b546fc4d01/8_tyokalupakki.pdf?MID=AJPRES&CACHEID=f1cd9a804a1563cb9686f6b546fc4d01

Heikkilä, E & Susi, R. 2011. Finland. Immigrants, Police and Social Work – Good Practices in Finland. Teoksessa: Heikkilä, E.; Danker, M.; Gómez Ciriano, E. J.; McLaughlin, H. & Reubsaet, H. (Toim.) 2011. Working Together for Better Integration–Immigrants, Police and Social Work. Migration Studies. Turku: Institute of Migration. 25–62.

Heikkilä, E.; Gómez Ciriano, E. J. & Ojalehto, M. 2011. Reflections. Teoksessa: Heikkilä, E.; Danker, M.; Gómez Ciriano, E. J.; McLaughlin, H. & Reubsaet, H. (Toim.) 2011. Working Together for Better Integration–Immigrants, Police and Social Work. Migration Studies. Turku: Institute of Migration. 180–186.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hujala, E.; Puroila, A.; Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Vantaa: Edufin Oy. Jauhola, H.; Bisi, A.; Järvi, I. & Rusama, P. (toim.) 2005 – 2007. Monikulttuurinen varhaiskasvatus. Pääkaupunkiseudun toimintamalli. Työmenetelmiä. Helsinki: Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA MONIKU-hanke.

Jokikokko, K. 2002. Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa. Teoksessa Räsänen, R.; Jokikokko, K.; Järvelä, M.-L. & Lamminmäki-Kärkkäinen, T. (Toim.) Interkulttuurinen opettajankoulutus. Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla. Oulu: Oulun Yliopisto. 85–95.

Juuti, P. 2008. Ikäjohtaminen, viisaus ja kokemustiedon siirtäminen. Teoksessa. Kajanto, A.; Onnismäa, J. & Toom, A. 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista ja taitavuutta. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura. 221–234.

Kaikkonen, L. & Vesa, J. 2010. Käsi kädessä: Vieraasta kulttuurista tulevan perheen kohtaaminen Porin päivähoidossa. Pori: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kielilaki 6.6.2003/423

Koret, H. 2013. Opetuspäällikkö, Paimion kaupunki. Paimio. Henkilökohtainen tiedonanto 8.5.2013.

Koivunen, P.-L. 2009. Hyvä päivähoito. Jyväskylä: PS-kustannus.

Korpilahti, P. & Eilomaa, P. 2001. Kettu. 3-vuotiaan puheen ja kielentaitojen arviointimenetelmä. Ohjeet käyttäjälle. Helsinki: Laco Oy.

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Ohjaussuhteen rakentuminen ja kulttuurienvälinen dialogi. Teoksessa: Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus. 94 – 109.

Korhonen, V.; Parkkinen, J. & Puukari, S. 2013. Käsitteellinen malli erilaisten maailmankatsomusten huomioon ottamiseksi ohjaus- ja neuvontatyössä. Teoksessa: Korhonen, V. & Puukari, S. (toim.) 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus. 122 - 142.

Koskimies, M.; Pyhäjoki, J. & Arnkil, T. E. 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit: opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.10.2010/1386

Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36

Lasten oikeuksien sopimus 21.8.1991/60

Luoma, I.; Mäntymaa, M.; Puura, K. & Tamminen, T. 2008. Geenit ja kulttuuri lapsen kasvun lähtökohtina. Teoksessa: Lahikainen, A. R.; Punamäki, R.-L. & Tamminen, T. (Toim.) 2008. Kulttuuri lapsen kasvattajana. Helsinki: WSOY. 85–97.

Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015. 2007. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015. Monikulttuurinen Varsinais-Suomi. Varsinais-Suomen Työ- ja elinkeinoelämän keskus. Varsinais-Suomen TE-Keskuksen julkaisuja 10/2007.

Nevala, S. & Rostedt, D. 2011. Monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen Hovirinnan päiväkodissa: opas työntekijöille. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Nurmi, J.-E.; Ahonen, T.; Lyytinen, H.; Lyytinen, P.; Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2009. Ihmisen psykologinen kehitys. Helsinki: WSOY.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Viitattu 24.10.2013.

http://www.oaj.fi/cs/Satellite?c=Page&childpagename=OAJ%2FPage%2Foaj_sisaltosivu3&cid=70144&pagename=OAJWrapper

Paimion varhaiskasvatussuunnitelma 2007. Paimio: Paimion kaupunki.

Paavola, H. & Talib, M. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Perusopetuslaki 21.8.1988/628

Pollari, J. & Koppinen, M. 2011. Maahanmuuttajan kohtaaminen ja opettaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Rastas, A. 2008. Kuinka rasismi värittää kulttuuria ja identiteettiä. Teoksessa: Lahikainen, A. R.; Punamäki, R.-L. & Tamminen, T. (Toim.) 2008. Kulttuuri lapsen kasvattajana. Helsinki: WSOY. 246–265.

Ruohonen, R. 2013. Seudullinen kotouttamisohjelma vuosille 2013–2016. Raisio: Raision kaupunki.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Salminen, E. & Tynninen, K. 2011. Omahoitajana päiväkodissa. Omahoitajuus pedagogisena työmenetelmänä. Vantaa: Pedatieto.

Skinnari, S. 2004. Pedagoginen rakkaus. Jyväskylä: PS-kustannus.

Stakes. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Helsinki: Stakes.

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301.

Valtion kotouttamisohjelma. Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Konserni 27/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

Ohjausryhmän tapaamisen muistio 20.5.2013

Hilkka Koret, Ilona Oksanen, Irma Raittila, Anne Kuisma (pph), Gun Roman (Hanhijoki), Annamari Lahti (Ala-Vista), Sara Jeromaa (Kriivari), Anneli Mäki (Jokela), Hanna Koponen (Lempilä)

Puuttui: Taru Wallin (Preitilä)

Alussa tutustumiskierros, jossa jokainen ryhmän jäsen kertoi lyhyesti itsestään ja työstään sekä kokemuksista monikulttuuristen lasten ja perheiden kanssa.

Hilkka ja Ilona johdattelivat työryhmää hankkeeseen, sen taustoihin ja Ilonan tekeillä olevaan opinnäytetyöhön.

Tammikuussa 2013 alkanut Raisio kaupungin koordinoima Seudullinen kotouttamisohjelma. Tämänhetkisestä tilanteesta ei tietoa Hilkalla.

kotouttamisohjelman varhaiskasvatukseen liittyvä osio Paimion kaupungin osalta on käytännössä työryhmän kokoukset ja työskentely sekä Ilonan opinnäytetyönä yhdessä työryhmän kanssa kehittämä toimintamalli. Toimintamallin avulla saadaan Paimion kaupungin päiväkoteihin ja perhepäivähoitoon yhteiset käytännöt, joita toteutetaan kun monikulttuurinen lapsi aloittaa päiväkodissa. Toimintamallissa on ohjeita, menetelmiä ja vinkkejä niin käytännön byrokratiaan, arjen sujuvuuteen kuin kasvatuskumppanuuteenkin.

Hanhijoella Gunin noin 6 vuoden ajan vetämä kielikerho on hyvä esimerkki toimintamalliin mahdollisesti sisältyvästä työmenetelmästä.

Keskustelua ja Ilona esitteli opinnäytetyönsä tarkemmin Power Pointin avulla, lähettää tämänhetkisen version luettavaksi työryhmän jäsenille

Keskustelua (aiheet alempana)

Työnjako

seuraavaksi kerraksi → Jokainen tutustuu lakeihin, jotka ohjaavat monikulttuurista työtä päiväkodeissa: **Laki lasten päivähoidosta, Perusopetuslaki / esiopetus, Ulkomaalaislaki, Kielilaki, Kotouttamislaki, Suomen perustuslaki, Yhdenvertaisuuslaki**

Lisäksi mieti itse ja työyhteisösi kanssa toimintamallin sisältöä, millaisia asioita sen pitäisi sisältää

Työryhmän pelisäännöt:

- Tyhmiä kysymyksiä ei ole
- avoin ja keskusteleva ilmapiiri
- tavoitteet selviksi kaikille
- työnjako selvillä kaikille
- kyseenalaista, kysy ja kommentoi, yhteistyö ja keskustelu tärkeää
- punainen lanka selvillä kaikille, tavoitteellista ja tuloksellista
- Emme keskity peukaloiden pyörykseen tai asioiden vatvomiseen

Keskustelua:

- 3-portaisesta tuen tarpeesta, tuli lakiin 2010, sovelletaan päivähoidossa
- koulutuksen arviointineuvoston kysely, jossa selvitetty maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten opetus- ja koulutustarjonnasta
- lapsen äidinkielen määritelmä, vanhempien päätettävissä → voi ilmetä epäselvyyttä/haasteita käytännössä esim Hanhijoella lapsi, jolla on neljä kieltä
- ei kieltä eikä vuorovaikutustaitoja, lapsi ei saa mielipidettään esille → aggressiivisuus ja levottomuus

- pisteytys, kertoimet, tuen tarve
- Lauran päivä –kirja, jonka Irma on tilannut päiväkodeille → Kielen tason kartoitukseen
- Kulttuurierot arjessa näkyvät mm. tavoissa, vaatetuksessa, väkivallassa ja naisen ja miehen välisessä tasa-arvossa
- www.moped.fi sivustolta paljon ajankohtaista tietoa ja linkkejä aiheeseen liityen
- lapsen tausta, esim traumat huomioitava erityisesti, eli kohtaaminen, lapsen tukeminen, vuorovaikutus ensiarvoisen tärkeitä
- Ryhmän ajatuksia opinnäytetyöstä eli toimintamallista:
- sähköinen tiedosto, helppo päivittää, eri osa-alueita, tiedonhankintaan ym. + lyhyt, yksinkertainen tiedote/opas perheelle käännettynä esim englanniksi ja venäjäksi
- Kaksi näkökulmaa tai kokonaisuutta: konkreettiset, joita sovelletaan arjessa ja byrokraattiset eli velvollisuudet, oikeudet, lait, säännökset ym.

Miksi käsite *monikulttuurisuus*: valittu siksi, koska käytössä pääkaupunkiseudulla, on kuvaava, mutta ei ole poissulkeva esim. maahanmuuttajat ovat tod.näk. muuttaneet Suomeen vastikään vs. monikulttuuriset, useammassa sukupolvensa jo pidempään Suomessa asuneet

Miten määritellään perheen kanssa rajat/mallit? – työntekijän oma ammattitaito, tilannetaju ja arviointikyky keskeistä arjen tilanteissa

Perhepäivähoidossa ammattieettiset haasteet: esim. perheiden tai yhden perheenjäsenen asenteet ja arvomaailma vs. sitoutuminen työhön ja sen vaatimiin asiakkaisiin, joita ei voi valita. Pph on kuitenkin koti ja työpaikka samaan aikaan.

Alkukeskustelun tärkeys: esille tulkin avulla mm lastensuojelun periaatteet, ammattietiikka, säännöt ja käytännöt sekä kulttuuriset erot selviksi monikuiperheelle, lapsen yksilölliset tarpeet kasvattajien tietoon.

Työntekijän oma ammatti-identiteetti ja arvomaailma puntarissa, työyhteisön merkitys, hiljainen tieto

Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 12.6.2013

Läsnä: Hilikka Koret, Ilona Oksanen, Irma Raittila, Anne Kuisma (pph), Gun Roman (Hanhijoki), Annamari Lahti (Ala-Vista), Sara Jeromaa (Kriivari), Anneli Mäki (Jokela), Hanna Koponen (Lempilä), Taru Wallin (Preitilä)

Kotouttaminen:

- maahanmuuttajat osallistuvat yhteiskunnan taloudelliseen, poliittiseen ja sosiaaliseen elämään
- samat oikeudet ja velvollisuudet kuin kantaväestöllä
- huomiotava erityisryhmien tarpeet ja kohdellaan ihmisiä niiden mukaisesti esim. koulutuksessa ja työelämässä
- integraatioon tähtäävässä vähemmistöpolitiikassa korostuu vähemmistöjen oikeus säilyttää kulttuurinsa omilla ehdoilla

Käytännön toimet:

- Valtion Kotouttamisohjelma 2012 – 2015
- Kotoutumislaki 1.9.2011 – tavoitteena tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajien osallisuutta yhteiskunnassa. Yksilölliset toimenpiteet määritellään toimenpidekohtaisesti ja tarvelähtöisesti
- tiedotus, neuvonta, ohjaus, tuki → yksilöllistä ja perhekohtaista
- Maahantulosityn mukaan ohjataan, koska eri statuksella olevilla eri oikeudet ja velvollisuudet
- Käsitteet, tulkkaus, lainsäädäntö (yleinen osa)
- Kielen opetus, kotona ja päivähoitossa

Vertaistuki: MLL? → Kotouttamisohjelmassa laajemmin Paimion palveluja

Alkukeskustelu

- mukana ryhmän kaikki aikuiset ja perhe ja mahd. tulkki
- Keskitetty tiedote arjen asioista perheille

Työnjako:

- Suomen kielen opettaminen – ryhmä / Annamari ja Gun
- Kulttuuri – ryhmä/ Anne, Hanna ja Taru
- Kasvatuskumppanuus/Anneli, Irma ja Sara

Syksylle jäävät:

- Tulkki – palvelut ja Sosiaalitoimi –yhteistyö / kuntienvälinen yhteistyö ja projektit

Kielen opettaminen – ryhmän muistio 19.8.2013

Tapaaminen Annemari, Gun ja Ilona/ Hanhijoki

Kielen opettaminen, alkukeskustelu, yhteistyö vanhempien kanssa

-pienryhmä ja iso ryhmä lapselle hyödyllisiä, kummassakin hyviä ja huonoja puolia

Irman monisteesta:

- s.5 oman kielen opetusta annettava, mikäli yhteensä 4 samaa kieltä puhuvaa
–Mutta päteekö tämä vain Kaarinassa??

-DVD s.19 + Väestöliiton sivuilla saatavilla myös muita opetusvideoita eri aiheista

-AAMU -Suomen kielen kuvasanakirja

-muistipelit eri kuvioiden tai esineiden kanssa

-sijaintiharjoituksia:esineet, kalapeli, Find your Fish (Display with accessories), kerro kuvasta, tee ohjeiden mukaan (piirustus tai rakennelma)

Opetuksen teemat: varmista että kaikki osa-alueet tulevat läpikäydyksi

-avuksi dokumentointi jokaisen tuokion/harjoituksen jälkeen, jotta lapsen kehitystä voi seurata

- mm. Kettu –testissä lapsen vastaukset on hyvä kirjata ylös

Vuosiympyrä: -omat esiopetukseen ja omat muuhun varhaiskasvatukseen, jotka ovat kuitenkin osittain samat

Kassu Kyyhku s.15 (2011)

Joulukalenteri, luukkuna ”kerro kuvasta”, eikä luukkua avata lainkaan

Nukkekot, erilaiset nuket, huonekalut, vaatteet, joiden avulla on helppo harjoitella nimeämistä

Erilaiset pelit ja leikit, sovelluksia tavallisista ja perinteisistä leikeistä ja peleistä

- Älä tee ennakko-olettamuksia

- Arviointi puolivuositain, arviointilomake keltolta

Alkukeskustelu: valmis kaavake + lisänä Annemarin listaus Kassu Kyyhkystä + Viisari (-Korvaako Kettu-testi??), Neppari, keskustelut, mahdollisimman paljon, mutta kustannuskysymys, mikäli tulkki on välttämätön

-Omat vahvuudet ja mielenkiinto kielen opettamisessa ja sen toteutuksessa

-tilanteiden mukaan, koska kaikki perheet ja lapset ovat erilaisia, myös muu ryhmä vaikuttaa

-avoimuus ja keskustelu uskonnosta, kulttuurista ja tavoista –tavoitteena johdonmukaisuus

-erityistilanteet, retket, liikuntatuokiot, ym. kirjallisena kotiin, sillä ilmoitustaululta eivät mene perille

-yksi vastuussa lapsen asioista

-omahoitaja??

+listaa toimivista hyvistä leikeistä, peleistä, käytännöistä

Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 10.9.2013

Läsnä: Gun Roman, Sara Jeromaa, Anneli Mäki, Anne Kuisma, Hanna Koponen, Taru Wallin, Hilikka Koret ja Ilona Oksanen

Estyneet: Irma Raittila ja Annamari Lahti

Aluksi käytiin läpi viime kokouksen anti ja kerrattiin pienryhmien vastualueet.

1. Suomen kielen opettaminen/Gun ja Annamari

- S2-opetuksen tarkoitus, laki, velvollisuudet ja oikeudet, opetuksen rakennekuvaus

- käytännön jutut, VUOSIKELLO, jotta mikään osa-alue ei jää kielen opetuksessa huomiotta

- Määritelmä/kaavio, jonka avulla helppo tarkistaa, onko lapsi oppinut sen, mikä on hänen ikätasonsa mukaista ja milloin tulisi osata mitäkin (riippuu siitä, milloin suomen kielen opetus on alkanut) → auttaa huomaamaan puutteet ja kun huoli kielen oppimisesta herää, neuvotaan tuen tarpeen selvittämisessä

- suomen kieltä toisena kielenä opettelevien lasten testaukset tapauskohtaisia (neppari, viisari, kettu-testi ym.)

- Kassu Kyyhky –materiaalin hyödyntäminen?, AAMU -materiaali

- listattuna erilaisia leikkejä ja pelejä sekä matreiaaleja, joita hyödyntämällä päiväkodin arkisissa tuokioissa ja toiminnoissa voi hyödyntää → MATERIAALI-PANKKI

- pohdintaa:

Mitkä ovat käytännöt moniku-lapsen oman äidinkielen opetuksen järjestämisessä? Miten lasta havainnoidaan, kun äidinkieli muu kuin suomi? Kun lapsen äidinkieli on muu kuin suomi, miten huolet ilmenevät?

→ Kun huoli ilmenee, mitä tehdä ja mitä asioita havainnoida?

2. Kulttuuri/Anne, Hanna ja Taru

- Tervetuloa päivähoitoon –opas eri kielille käännettynä, suomi, ruotsi, englantia, venäjä, viro?

-materiaalipankki/linkkipankki → eri kulttuurit, eli itse oppaaseen ei tarkkaa tietoa monista kulttuureista

-Preitilässä ja Lempilässä käytössä olleet monisteniput:hyvää asiaa monesta näkökulmasta

Sisältää vahvasti yhteistyön vanhempien kanssa, jotta kulttuuri voidaan ottaa mukaan lapsen kasvatukseen ja että se olisi tasapainossa suomalaisen kulttuurin omaksumisen kanssa

-”Lapsi kahdessa kulttuurissa” –ohje kasvattajille ja vanhemmille

-pääpaino eroavaisuuksissa sisältäen: uskonnon, kasvatustavat, aikakäsityksen, vuorovaikutuksen eli kielen ja sanattoman viestinnän, roolijaon miehen ja naisen välillä, perhekäsityksen, reviiirikäyttäytymisen, juhlat ja juhlapyhät sekä perinteet, ruokailu- ja pukeutumistavat, lisäksi esim. työyhteisössä ja lapsiryhmässä monikulttuurisuus voi olla uusi prosessi ja haaste

-lapsen kieltä osaava työntekijä,työllistetty tai vaikka kotona oleva vanhempi läsnä päivähoidossa

-Kulttuuri vs. laki, Kuinka pitkälle voidaan joustaa, ymmärtää ja missä menee raja? esim. pukeutuminen, ruumiillinen kuritus, haasteena myös epäjohtonmuokaisuus kulttuurin tapojen noudattamisessa

-miten juhlat ja juhlapyhät järjestetään, mikäli joku lapsi ei saa osallistua uskontonsa vuoksi?

-arjen haasteet ja väärinkäsitykset → tiedonjako ja sen perillemeno erityisen tärkeää, sillä epätietoisuus voi aiheuttaa negatiivista suhtautumista tai jopa kieläytymistä

3. Kasvatuskumppanuus/Anne, Irma ja Sara

-läheisesti yhteydessä kulttuuri-osioon

-kasvatuskumppanuuden edellytykset: avoimuus, dialogisuus, kuunteleminen, luottamus, kunnioitus → tulkki joskus välttämätön, mutta kallis vaihtoehto

- kunnioituksen ja luottamuksen rakentumisen haasteena erityisesti yhteisen kielen puuttuminen, mutta mahdollisia ongelmia ilmenee, vaikka toinen vanhempi osaisikin suomea → voidaan kokea tunkeiluna, kun halutaan tietää asioita lapsesta, perheestä, tavoista ja kulttuurista

-mistä johtuvat kasvatuskumppanuuden puutteet tai sen puuttuminen kokonaan? –kieli, sosiaaliset ongelmat perheessä/perhedynamiikka ja persoonat perheessä, tiedonpuute, kulttuurierot

-kun huolta ilmenee ja tuelle on tarvetta, miten tuoda se esille ja miten toimia yhteistyössä vanhempien kanssa lapsen parhaaksi, jos vanhempien kanssa ei kasvatuskumppanuutta ? eri testit ja arvioit, pedagoginen arvio ja tuen tarve

-haasteena tiedonkulku: vaikka lappuja ja ilmoituksia ja sanallisesti kerrottu aikatauluista, vanhempainilloista, lelupäivistä, mutta tieto ei mene perille?

-Miten markkinoida moniku-perheille kasvatuskumppanuus? Mikä on tavoite ja idea? Ymmärtävätkö vanhemmta, että kyse on lapsen parhaasta ja lapsen kasvatuksesta mahdollisimman hyvin, eikä tungettelusta ja pelkästä hoidosta? → korostetaan lapsen näkökulmaa ja lapsen parasta sekä yhteistyötä, sekä sitä, että suomessa tämä on tavallista

-Milloin ja missä rajoissa palaute/ohjeet/neuvot annetaan, jottei perhe koe sitä hyökkäävänä

-haasteena myös roolijako ja sen eroavaisuudet

-älä pidä mitään itsestäänselvyytenä ☺

Päivähoidon henkilöstölle tarkoitettun oppaan rakenne:

1. Yleiskatsaus, jossa johdanto (seudullinen kotouttamishanke), käsitteistöä, lait
2. Toimintaverkosto Paimiossa, jossa yhteen kerättynä Paimion kaupungin toimintamallit päivähoidosta, terveydenhuollosta, lastensuojelusta ja ne olisivat moniku-perheiden näkökulmasta. Avuksi päivähoidon arkeen, kun perhe ei vielä tunne suomalaista yhteiskuntarakennetta tai Paimiota, eikä Paimion kunnallisia, yksityisiä tai järjestötoimijoita. Tulkkipalveluiden käyttö.
3. Suomen kielen opetus päivähoidossa
4. Kulttuuri
5. Kasvatuskumppanuus

Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 8.10.2013

Läsnä: Ilona Oksanen, Hilikka Koret, Sara Jeromaa, Gun Roman, Irma Raittila, Anneli Mäki, Taru Wallin, Hanna Koponen, Anne Kuisma

Estynyt: Annamari Lahti

- Tilannekatsaus, jossa Ilona kertoi, missä mennään ja esitteli aikaansaannoksiaan. Halutessaan sai kertoa kommentteja edellisen muistion kanssa lähetetystä raportin versiosta.
- Käytiin läpi tarkennuksia ja varmistuksia oppaan rakenteesta ja sisällöstä. Pohdittiin laki-osiota, johon ei saa sittenkään kirjoittaa esimerkiksi esittelytekstiä tai tiivistelmää, jos ei ole asiantuntija. Lait on vain listattava ja niistä tehdään hyperlinkit, joiden avulla pääsee suoraan Finlexin sivuille ja juurikin sinne, missä näkyy ajankohtaiset tiedot näistä laeista. Laeissa on monesti uusia säädöksiä, jotka tulisi huomioida lakia luettaessa.
- Tulkkipalveluista hyviä kokemuksia tämän syksyn ajalta, mikä nähdään perusteluna sille, että tulkkien käyttö on hyödyllistä, erityisesti kun kummatkin vanhemmat eivät puhu suomea tai englantia. Hyötyä myös, kun perheen toinen vanhempi on ollut suomenkielinen.
- Tulkkipalveluihin tällä hetkellä rahat päivähoidon ja erityispäivähoidon rahoista, tulevaisuudessa budjettiin oma osuutensa asiantuntijapalveluita varten.
- Keskustelua tulkkipalveluiden ja käännösten hinnoista ja siitä, kuinka paljon tietoa näistä tarvitaan oppaaseen. Päätettiin, että linkki sivuille, josta näkee hinnaston riittää ja lisäksi ohjeita tulkin tilaamiseen ja tulkin kanssa työskentelyyn. Maksut voivat kuitenkin muuttua, joten ei nähty tarpeelliseksi kirjata niitä oppaaseen.

Oppaan rakenne, kertausta:

- Kertasimme ja teimme tarkennuksia oppaan rakenteeseen ja sisältöihin. Yleinen ja toimintaverkosto ovat lyhyitä, pääpaino Lapsen kasvun ja oppimisen tukeminen – kansiossa, jonka alle muutimme alkuperäisestä versiosta kolme kansiota eli kulttuurin, suomen kielen opetuksen ja kasvatuskumppanuuden.
- Toimintaverkosto Paimiossa – kansio suppeammaksi, koska muuten oppaasta tulisi liian laaja. Vain perusjutut Paimion palveluista, eli kättä pidempää työntekijälle, jotta voi antaa esim. puhelinnumeron tai osoitteen, mistä saa apua tai tietoa perheen ja lapsen tilanteeseen, jos he tarvitsevat apua.
- Jokaiseen kansioon tulee word-tiedostoja ja kansio tulee olemaan sähköinen
- Kansioihin konkreettisia ohjeita ja neuvoja arkisiin tilanteisiin, toimintaan päivähoidossa, perheen kohtaamiseen, lapsen kohtaamiseen, suomen kielen opettamiseen ja lapsen kehityksen ja oppimisen tukemiseen
- materiaalia niin eri leikeistä, peleistä, nettisivuista kuin arviointimenetelmistäkin suomen kielen oppimiseen
- Lapsi kahden kulttuurin välissä –opas lisätään kulttuuri-osioon

Sovittiin, että kasvatuskumppanuus – osio, jota ei ehditty käymään läpi rakennetaan tapaamisessa kasvatuskumppanuus-ryhmän eli Irman ja Saran kanssa, johon Ilona osallistuu seuraavalla viikolla.

Monikulttuurisuus-työryhmän muistio 7.11.2013

Läsnä: Ilona Oksanen, Hilikka Koret, Anneli Mäki, Gun Roman, Taru Wallin, Irma Raittila, Hanna Koponen, Anne Kuisma

Estynyt: Annamari Lahti

Viimeinen tapaaminen alkoi kertauksella ja Ilonan tuottaman materiaalin esittelyllä, hän pyysi kommentteja ja korjauksia, joita saikin jonkin verran.

Ilona ei ollut saanut tehtyä vielä kaikkia tiedostoja, jotka oppaaseen tulee. Valmiit materiaalit olivat pieniä korjauksia vaille valmiita oppaaseen lisättäväksi.

Keskustelimme loppuajan työryhmän aikaansaannoksesta, hyvästä yhteistyöstä ja Ilonan isosta työmäärästä, jonka on tehnyt kotouttamishankkeen hyväksi ja sen jalkauttamiseksi Paimioon.

Keskustelimme oppaan levittämisestä päivähoiton henkilöstölle.

-Päätimme, että opas tallennetaan muistitikulle ja Hilikka Koret tallentaa sen Paimion kaupungin palvelimelle, Y-asemalle, josta päiväkotien henkilökunta näkee sen. Ostopalvelupäiväkodille ja perhepäivähoidon työntekijöille opas kopioidaan muistitikulta. Näiden oppaiden päivittäminen on tosin haastavampaa ja se onkin vielä mietinnässä, miten se toimisi parhaiten. Todennäköistä on, että tulevaisuudessa kaupungin työntekijöille tulee käyttöön intranet, johon kaikki kaupungin työntekijät pääsevät. Tällöin opas tallennetaan varmasti sinne.

Kevällä 2014 aloitetaan oppaan juurruttaminen työntekijöiden käyttöön ja heille järjestetään siihen liittyvä koulutustilaisuus. Kotouttamishankkeessa seuraavana kehittämistyönä on luoda opas päivähoidosta monikulttuurisille perheille, Ilona lupasi olla mukana kehittämistyön toteuttamisessa.

Lopuksi kiitimme työryhmää kuluneesta puolesta vuodesta ja Ilonalle toivotettiin tsemppiä loppurutistukseen. Tapaamisen jälkeen Hilikka Koret antoi vielä korjausehdotuksia raportin ulkoasuun.